



Acceso al mercado laboral y la protección social de las personas con discapacidad

Emma De Rouck
Dr. Marie Antoine

socieux+

Iniciativa de la Unión Europea para la
protección social, el trabajo y el empleo

Metapaper

02



Cofinanciado por
la Unión Europea

Publicado por:
**SOCIEUX+ Experiencia de la UE en protección
social, trabajo y empleo**

FPS Seguridad Social
Bvd. du Jardin Botanique 50, Boîte 135
1000 Bruselas, Bélgica
contact@socieux.eu

Autores: Emma De Rouck & Dr. Marie Antoine.

El equipo de SOCIEUX+ se compromete a posibilitar los intercambios y la cooperación entre profesionales públicos e interlocutores sociales.

Esta publicación ha sido cofinanciada por la Unión Europea.
Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y no refleja necesariamente las opiniones de la Unión Europea.

Edición no comercial.

Imagen de portada:
© Depositphotos



Se prohíbe el uso comercial de la obra original o de posibles obras derivadas cuya distribución requiera una licencia equivalente a la que regula la obra original.



Índice de materias

Sobre SOCIEUX+	5
1. Introducción	6
2. Perspectivas teóricas y conceptos políticos: definición general de discapacidad y los diferentes tipos de discapacidad	8
2.1. Concepto de discapacidad	8
2.2. Diferentes tipos de discapacidad	12
2.3. Integración e inclusión: definiciones, diferencias e ilustraciones.....	12
2.4. Derechos sociales: activación y no utilización de los derechos	13
2.5. Inclusión social y políticas de inclusión	14
3. Contexto	15
3.1. La importancia de reducir las diferencias en cuanto a participación en el mercado laboral y cobertura de la protección social	17
3.2. Contexto político internacional	22
4. ¿Cómo pueden los legisladores facilitar y promover el acceso de las personas con discapacidad a la protección social?	25
4.1. Programas y políticas de protección social	25
4.2. Recomendaciones para las autoridades públicas.....	31



5. ¿Cómo pueden los responsables políticos facilitar y promover la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral?	38
5.1. Programas y políticas activas del mercado laboral	38
5.2. Recomendaciones para las autoridades públicas.....	54
6. Glosario.....	60
7. Referencias.....	62

Este informe forma parte de la serie SOCIEUX+ Metapapers, que analiza y expone temas clave relacionados con la protección social y el empleo decente. Estos informes sintetizan información compleja recopilada a través de las actividades de cooperación técnica de SOCIEUX+ y tienen como objetivo proporcionar información sobre los resultados y el impacto de las intervenciones. El objetivo es compartir buenas prácticas y conocimientos que puedan informar e inspirar a los responsables políticos y las partes interesadas de todo el mundo.

Más información sobre SOCIEUX+: www.socieux.eu



1. Introducción

Alrededor de 1.300 millones de personas de todo el mundo sufren una discapacidad significativa. Esta cifra ha crecido en la última década y las previsiones apuntan a que seguirá aumentando como consecuencia de varios factores, entre ellos el crecimiento demográfico.

Estudios y datos han demostrado que las personas con discapacidad tienen más probabilidades de sufrir desventajas persistentes en todos los aspectos de la sociedad, pero sobre todo en lo que respecta a la participación en el mercado laboral o la protección social. Desgraciadamente, a pesar de la concienciación de los responsables políticos, la situación no mejoró significativamente, ya que el Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD de la ONU) ha planteado periódicamente su preocupación por las elevadas tasas de desempleo de las personas con discapacidad en la Unión Europea, así como en los países que han ratificado la CDPD. Sin embargo, el derecho de las personas con discapacidad a trabajar y participar plenamente en la sociedad está consagrado en la CDPD de la ONU, que ha sido ratificada por todos los Estados miembros de la UE, así como por países no pertenecientes a la UE.

La Unión Europea promueve la inclusión y la participación activa de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad. La UE ratificó la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CNUDPD), comprometiéndose a considerar sistemáticamente

los derechos de las personas con discapacidad en todos sus aspectos. La CDPD de la ONU es el primer documento internacional jurídicamente vinculante que aborda la discapacidad como una cuestión de derechos humanos, y no como una cuestión médica, benéfica o de bienestar social (De Norre y Cabus, 2020). De acuerdo con esto, la Comisión Europea presentó en 2021 la “Estrategia Europea sobre Discapacidad 2021-2030”. La estrategia establece siete prioridades que abarcan todos los aspectos de la vida de las personas con discapacidad: accesibilidad de bienes y servicios, disfrute de los derechos de la UE, calidad de vida digna y vida independiente, igualdad de acceso y no discriminación, promoción de los derechos de las personas con discapacidad en todo el mundo, aplicación eficaz de la Estrategia y liderar con el ejemplo. El objetivo de esta estrategia es promover los derechos de las personas con discapacidad en todo el mundo y no solo en la UE. Entre otras cosas, a través de esta estrategia, la UE pretende seguir prestando ayuda humanitaria y protección en función de las necesidades de los países socios, de acuerdo con los principios humanitarios.

Esta incentivación para mejorar la participación en el mercado laboral y la protección social de las personas con discapacidad va más allá de la Unión Europea y la CDPD de la ONU. De hecho, otros continentes han desarrollado estrategias e instan a los países a abordar estos retos de protección social y participación en el mercado laboral. Es, entre otros, el caso de la Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos. De hecho, los países de todo el mundo



parecen enfrentarse a este reto común de proporcionar protección social y el derecho a la participación en el mercado laboral a las personas con discapacidad. Lo mismo ocurre en los países en desarrollo, en los que los individuos parecen aún más excluidos de estos derechos.

Este metadocumento pretende ofrecer una visión concisa y actualizada de los puntos de vista relevantes para los responsables políticos y sus asesores que se enfrentan al reto de promover la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral y en la sociedad, basándose en la experiencia de los países en desarrollo y en los proyectos financiados por el mecanismo SOCIEUX+ en dichos países.

En una primera sección ofreceremos una visión general de las perspectivas teóricas y los conceptos políticos que rodean la cuestión de la discapacidad. En una segunda sección abordaremos el contexto actual, basándonos en datos recientes sobre la discapacidad en Europa y en todo el mundo. En la tercera sección abordaremos el modo en que los responsables políticos pueden facilitar y promover la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. En la cuarta sección abordaremos la forma en que los responsables políticos pueden facilitar y promover el acceso a la protección social de las personas con discapacidad. A lo largo del informe también presentaremos buenas prácticas en diferentes regiones del mundo.



2. Perspectivas teóricas y conceptos políticos: definición general de discapacidad y los diferentes tipos de discapacidad

En este capítulo se establece el marco teórico. En él se abordan los conceptos y nociones fundamentales para una correcta comprensión de las cuestiones tratadas en el informe.

El significado de “discapacidad” ha cambiado a medida que han evolucionado las políticas públicas. En épocas anteriores, la discapacidad se definía sobre todo desde el punto de vista médico, con una determinación estrecha de la discapacidad, considerándola una deficiencia o una enfermedad. Pero con la creciente importancia de los derechos civiles universales, han surgido definiciones que inciden más en lo social, como la de la Organización Mundial de la Salud (OMS)¹, que incluyen los factores contextuales del individuo a la hora de definir la discapacidad.

2.1. Concepto de discapacidad

La **Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** utiliza “personas con discapacidad” como término genérico que incluye 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”². Por tanto, no se trata de una definición estricta, sino de un concepto que aborda la discapacidad como una realidad dinámica y en evolución. Este enfoque de la discapacidad permite una comprensión más flexible e integradora de la misma, reconociendo que puede haber grandes diferencias entre los efectos de la discapacidad de una persona sobre la calidad de vida, dependiendo no solo de la gravedad y el tipo de discapacidad, sino también del contexto social y económico en el que vive la persona con discapacidad (cf. infra).

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud de la **Organización Mundial de la Salud (OMS)** sigue este planteamiento al utilizar “discapacidades” como término que hace referencia a deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones de la participación. La discapacidad, por tanto, es un fenómeno complejo que implica la interacción entre el cuerpo de una persona y la sociedad en la que vive³. Esta conceptualización va más allá de la mera definición médica de la discapacidad, ya que considera la discapacidad dentro de un modelo social. En comparación con el modelo de los derechos humanos, el modelo social hace hincapié en las barreras para las personas con discapacidad existentes en la sociedad.

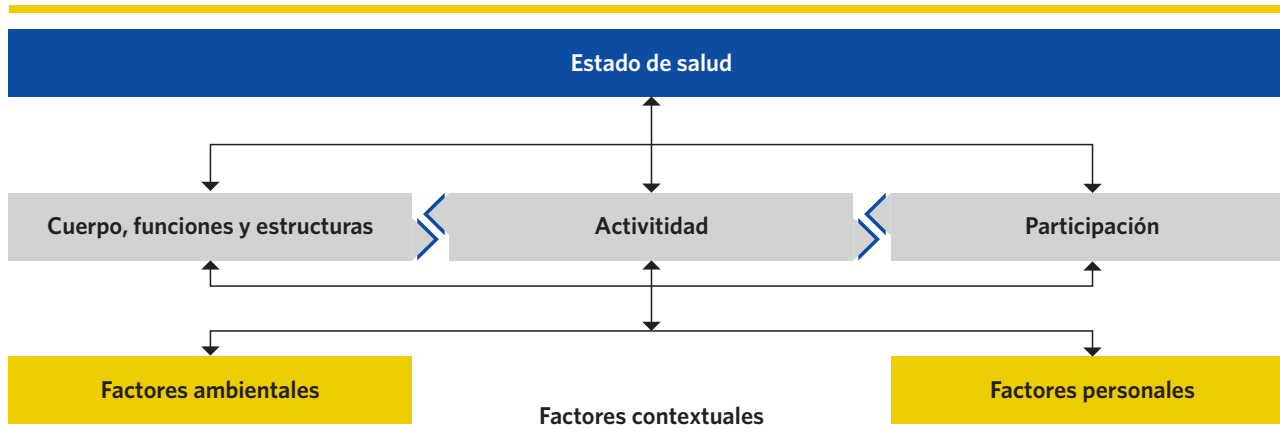
1 Francis, L. P., y Silvers, A. (2016). Perspectives on the meaning of “Disability”. *AMA journal of ethics*, 18(10), 1025-1033. <https://doi.org/10.1001/journalofethics.2016.18.10.pfor2-1610>

2 *Persons with disabilities*. Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137#:~:text=Principle%2017%20of%20the%20European,environment%20adapted%20to%20their%20needs>

3 World Health Organization: WHO. (2020). Disability. www.who.int. <http://www.who.int/topics/disabilities/en/>



Figura 1. Visualización del modelo de discapacidad de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)



Fuente: International Classification of Functioning, Disability and Health.

La **Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)** de la OMS conceptualiza el nivel de funcionamiento de una persona como una interacción dinámica entre sus condiciones de salud, los factores ambientales, el entorno social y actitudinal y los factores personales. Pone el acento en el contexto, más que únicamente en el individuo. Por lo tanto, según la CIF, la discapacidad y el funcionamiento son el resultado de interacciones entre las condiciones de salud y los factores contextuales. El modelo implica que la discapacidad es multidimensional. Este enfoque ofrece una amplia perspectiva de la discapacidad y permite examinar las influencias externas que afectan al funcionamiento y la discapacidad. Según la CIF, existen tres dimensiones que conceptualizan la multidimensionalidad del modelo⁴:

- **Deficiencia** en la estructura o función corporal o mental de una persona; ejemplos de deficiencias son la pérdida de un miembro, la pérdida de visión o la pérdida de memoria.

- **Limitación de la actividad**, como dificultad para ver, oír, caminar o resolver problemas.
- **Restricciones para la participación** en actividades cotidianas normales, como trabajar, participar en actividades sociales y recreativas y obtener atención sanitaria y servicios de asistencia.

La figura superior ilustra la multidimensionalidad del modelo de la CIF, como interacción entre un individuo y su entorno. Por supuesto, en estos distintos ámbitos de funcionamiento en la sociedad también influyen el resto de las características que tiene una persona y el contexto ecológico en el que vive. Una persona con discapacidad puede experimentar dificultades en la vida debido a otros factores (origen, edad, sexo, etc.) y estos factores interrelacionados pueden agravar las desigualdades sanitarias. La **interseccionalidad** describe las formas en que los sistemas de poder y opresión (por ejemplo, racismo, sexismo) interactúan para formar la experiencia única de un individuo.

⁴ International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). <https://www.who.int/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>



Acceso al mercado laboral y la protección social de las personas con discapacidad

La OMS ha establecido incluso un instrumento de evaluación práctico y genérico, el **Programa de Evaluación de la Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud (WHODAS)** que mide el grado de discapacidad de una persona, basándose en la lógica que subyace a la CIF. La evaluación de la OMS capta el nivel de funcionamiento en la sociedad, en seis ámbitos de la vida, como consecuencia de la discapacidad⁵:

- ▶ **Cognición:** comprender y comunicar;
- ▶ **Movilidad:** desplazarse y moverse;
- ▶ **Cuidado propio:** ocuparse de la propia higiene, vestirse, comer y quedarse solo;
- ▶ **Relacionarse:** interactuar con otras personas;
- ▶ **Actividades vitales:** responsabilidades domésticas, ocio, trabajo y escuela;
- ▶ **Participación:** unirse a las actividades de la comunidad, participar en la sociedad.

Muchas de estas definiciones más contextuales y sociales de la discapacidad, como el modelo de derechos humanos y el modelo social (definición de discapacidad de la CIF), son bastante recientes y no se aplican plenamente en muchos Estados. Varios países se encuentran aún en **transición**, pasando de un enfoque más médico a otro más holístico.

La figura siguiente muestra esta transición para la región de África Oriental y Meridional desde una definición basada en un modelo médico hacia un modelo social y de derechos humanos más integrador. Concluyen que, al igual que algunos países, todavía están iniciando o desarrollando estas nuevas definiciones. En la región, diez países están ya estableciendo la nueva definición (la aplicación está en curso, pero la escala es limitada) y dos incluso la están defendiendo (la nueva definición está institucionalizada mediante políticas y se aplica ampliamente). Estos países son Ruanda y Zambia. Esto demuestra

Figura 2. Progresos de los países de África Oriental y Meridional en la conceptualización de la discapacidad



Fuente: Grimes *et al.* (2023), p. 27.

⁵ World Health Organization (2010). Measuring Health and Disability: Manual for WHO Disability Assessment Schedule (WHODAS 2.0). Editado por T. B. Üstün, N. Kostanjsek, S. Chatterji, J. Rehm.



que la conceptualización de la discapacidad está evolucionando en África Oriental y Meridional.

El cuadro siguiente muestra cómo, en Mongolia, la transición para abandonar el modelo médico de la discapacidad requiere tiempo. Gracias a los expertos de SOCIEUX+, el personal local responsable de las políticas públicas de inclusión social recibió formación y adquirió conocimientos sobre el enfoque de la

discapacidad basado en los derechos humanos y el modelo de la CIF, pero el enfoque general de la discapacidad en Mongolia sigue manteniendo predominantemente un enfoque médico. La sección 5 (cf. infra) muestra también diferentes proyectos en los que SOCIEUX+ ayudó a los países con la aplicación del modelo de la CIF, como mejor práctica para definir la discapacidad y vincular los servicios a esta definición.



Metodología del programa de desarrollo para personas con discapacidad y sus familias en Mongolia

Proyecto

Los expertos de SOCIEUX+ prestaron asistencia técnica para la creación de una nueva “Autoridad General para el Desarrollo de las personas con discapacidad” y para el desarrollo de los conocimientos del nuevo personal de este organismo”. Se celebró una actividad entre iguales dedicada a la comparación de las políticas europeas y mongolas relacionadas con la discapacidad, centrándose en los principios de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). También se realizó un curso de formación en línea sobre medidas de protección social para personas con discapacidad (servicios sociales, prestaciones públicas, métodos CIF...), sensibilización y estrategias de no discriminación. La última actividad construyó una metodología sobre cómo desarrollar un plan de acción para personas con discapacidad y sus familias y ejemplos de posibles acciones y servicios inspirados en las mejores prácticas de la UE sobre inclusión social y vida independiente.

Impacto

El personal de la “Autoridad General” tiene ahora una mejor comprensión de la protección social que incluye la discapacidad y está mejor preparado para elaborar políticas para las personas con discapacidad y sus familias. Sin embargo, el planteamiento general de Mongolia en materia de discapacidad sigue consistiendo principalmente en un enfoque médico.

Fuente: Base de datos de SOCIEUX + (Proyecto 2022-12).



2.2. Diferentes tipos de discapacidad

La sección anterior señalaba que, según el modelo social de la discapacidad, una discapacidad no puede definirse únicamente como una afección individual. Conviene, no obstante, entender la discapacidad desde un punto de vista médico y describir la tipología estándar de las discapacidades. En general, las discapacidades pueden dividirse en cuatro categorías⁶:

- ▶ **Física:** una discapacidad física es una afección que afecta a las capacidades físicas, la resistencia, la movilidad, etc. de una persona.
- ▶ **Del desarrollo:** una discapacidad del desarrollo se refiere a afecciones que se producen durante los años de la infancia, ya que afectan a la capacidad de una persona para desarrollarse del mismo modo que los demás. Afectan a la capacidad de aprendizaje de una persona, repercuten en su lenguaje o inician dificultades de comportamiento en una persona.
- ▶ **Conductuales o emocionales:** los trastornos del comportamiento incluyen trastornos de ansiedad, trastornos disociativos, comportamientos perturbadores o impulsivos y trastornos generalizados del desarrollo. Las discapacidades emocionales son un tipo de discapacidad conductual que se explica por el hecho de que las emociones suelen influir en los actos.
- ▶ **Discapacidad sensorial:** este tipo de discapacidad se explica por sí misma, ya que está relacionada con los sentidos: oído, olfato, gusto, tacto y vista. Si una persona padece una discapacidad sensorial, esto significa que sus sentidos ya no se

encuentran en los niveles habituales que experimentan los demás.

2.3. Integración e inclusión: definiciones, diferencias e ilustraciones

Con la **integración**, corresponde a la persona con discapacidad adaptarse o readaptarse a la sociedad a través de estructuras especializadas cuyo objetivo es restaurar o compensar el fallo de sus funciones, ya sean físicas, mentales, intelectuales o sensoriales. La sociedad en su conjunto no cambia. Si desea integrarse, la persona debe hacer el esfuerzo de adaptarse al sistema existente. La **inclusión**, en cambio, busca ante todo transformar la sociedad. Su objetivo es eliminar los obstáculos que impiden el acceso de todos a las estructuras ordinarias de educación, sanidad, empleo, servicios sociales, ocio, etc. La siguiente ilustración muestra la diferencia entre integración e inclusión.

Sin embargo, la inclusión no implica el fin de las estructuras especializadas para personas con discapacidad. De hecho, aumentar la inclusión sigue significando a menudo prestar especial atención a las necesidades particulares de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta las especificidades de los distintos tipos de deficiencia. Sucede que rara vez existe una “receta universal”⁸. La inclusión es, por tanto, un esfuerzo social para garantizar que todos los ciudadanos, con o sin discapacidad, puedan participar plenamente en la sociedad, siguiendo un principio de igualdad de derechos. Además, a la hora de definir la inclusión, sigue siendo importante que las personas con discapacidad estén en el centro del

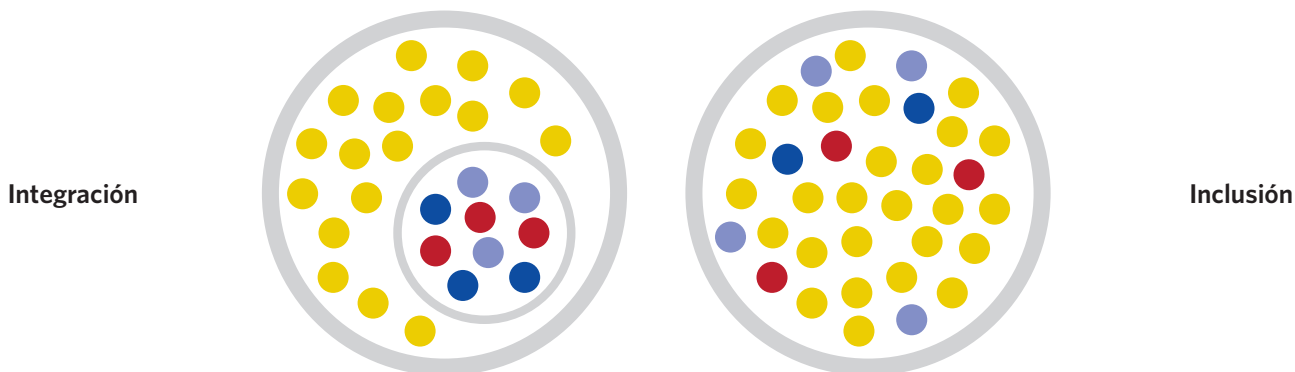
6 Lee, E. (2022). What are the different types of disabilities? CPD Online College. <https://cpdonline.co.uk/knowledge-base/care/different-types-of-disabilities/>

7 L'inclusion, qu'est-ce que c'est? - Inclusion AsBL. (2021, 28 de mayo). Inclusion ASBL. <https://www.inclusion-asbl.be/l'inclusion-quest-ce-que-c'est/#:~:text=Avec%20l'int%C3%A9gration%2C%20c',%2C%20mentales%2C%20intellectuelles%20ou%20sensorielles.>

8 Sven.Verstraete (2024, 10 de enero). Inclusie. Doof Vlaanderen. <https://www.doof.vlaanderen/lobby/standpunten/inclusie>



Ilustración 1. La diferencia entre integración (a la izquierda) e inclusión (a la derecha)



Fuente: L'inclusion, qu'est-ce que c'est ? - Inclusion AsBL (28 de mayo de 2021). Inclusión ASBL.

debate y que no se deje en manos de otros la determinación de lo que constituye la inclusión de las personas con discapacidad.

Por otra parte, la **exclusión social** se ha definido como “el proceso mediante el cual individuos o grupos quedan total o parcialmente excluidos de la plena participación en la sociedad en la que viven”⁹. Reafirma el derecho de los ciudadanos con discapacidad a la participación social para “evitar que sean aislados o víctimas de la segregación” (artículo 19 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad).

2.4. Derechos sociales: activación y no utilización de los derechos

La existencia de derechos sociales y ayudas públicas disponibles para apoyar a las personas con discapacidad (u otros grupos sociales expuestos a una forma de exclusión) no significa que estas ayudas

lleguen plenamente a las personas a los que están destinados. De hecho, muchas personas no reciben las prestaciones sociales a las que tienen derecho, y el “no aprovechamiento” parece elevado en todos los países. Este es el caso de muchas prestaciones monetarias para personas en situación de vulnerabilidad, incluidas las prestaciones relacionadas con la vivienda, la sanidad, la vejez, la calefacción, la infancia, el desempleo, la asistencia y la discapacidad¹⁰.

Diferentes razones pueden explicar por qué un individuo puede no acogerse a las prestaciones sociales a las que tiene derecho. Noël (2021)¹¹ identificó una lista de estas razones que pueden aplicarse a la no aceptación de las prestaciones por discapacidad:

- ▶ “Desconocimiento”: tener derecho, pero no conocer los derechos y las primas/subvenciones. Esto se aplica tanto a las condiciones de concesión como de mantenimiento del derecho o servicio.
- ▶ “No demanda”: poder optar a los derechos y conocerlos, pero no solicitarlos, ya que surgen muchos

⁹ Rawal, N. (2008), p.2. Social inclusion and exclusion: A review. *Dhauagiri Journal of Sociology and Anthropology*, 2, 161-180.

¹⁰ Eurofound (2015), *Access to social benefits: Reducing non-take-up*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

¹¹ Noël, L. (2021). Non-take-up of rights and precariousness in the Brussels region. *Brussels Studies*. <https://doi.org/10.4000/brussels.5593>



Acceso al mercado laboral y la protección social de las personas con discapacidad

obstáculos en el proceso individual de solicitud de un derecho o un servicio.

- ▶ “No recepción” o “no acceso”: ser elegible, solicitar un derecho, pero no acceder a él. Este no acceso puede deberse a la falta de comprensión del procedimiento, a problemas de comunicación o a la falta de seguimiento por parte del agente público.
- ▶ “No oferta”: ser elegible para un derecho, pero no ofrecérselo. Se trata de las actuaciones de los trabajadores de las instituciones públicas de seguridad social y de los servicios sociales, como la falta de tiempo, la rotación de personal, la falta de seguimiento de un expediente, los procedimientos internos, las cuotas y los equilibrios presupuestarios, o el incumplimiento de los plazos administrativos.
- ▶ “Exclusión de un derecho”: entre la no cobertura y la creación de la no asunción. Esto puede ocurrir, por ejemplo, cuando un cambio legislativo modifica las condiciones y, como consecuencia de ello, algunas personas quedan legalmente excluidas de las condiciones de admisibilidad.

2.5. Inclusión social y políticas de inclusión

Aasland y Fløtten (2000)¹² afirman que el concepto de **inclusión social** adquirió relevancia en el discurso político desde que sustituyó al concepto de pobreza, al abarcar más dimensiones de la vida de las personas que el concepto de pobreza. Son la inclusión en los derechos formales de ciudadanía, la inclusión en el mercado laboral, la participación en la sociedad civil y la inclusión en los ámbitos sociales¹³.

Aunque la inclusión social es esencial para mejorar la calidad de vida de una persona, las personas con discapacidad siguen enfrentándose a multitud de **barreras sociales**. Una investigación llevada a cabo por la Melbourne University¹⁴ ha descubierto que las barreras sociales que experimentan las personas con discapacidad limitan su participación en las actividades cotidianas. Esto, a su vez, provoca desigualdades en la salud y el bienestar, como ansiedad y menor satisfacción vital. En este estudio, las personas con discapacidad parecían tener peor salud y bienestar en comparación con las personas sin discapacidad. En general, el estudio demuestra que una proporción sustancial de las desigualdades en salud y bienestar experimentadas por las personas con discapacidad se debían a barreras sociales a la participación en distintos ámbitos de la vida. De ahí que sea fundamental centrarse en la integración social.

Según van de Ven *et al.* (2005)¹⁵, la **integración** está compuesta por cinco elementos:

- ▶ Funcionamiento ordinario sin recibir atención especial.
- ▶ Relacionarse con otras personas sin discapacidad.
- ▶ Participar en la sociedad.
- ▶ Intentar desarrollar el potencial propio.
- ▶ Dirigir la propia vida.

En consecuencia, un proceso de interacción entre una persona con discapacidad y la sociedad es crucial para la integración efectiva, en el que tanto la persona con discapacidad como la sociedad tienen una responsabilidad con respecto a la integración.

12 Aasland, A y T. Fløtten (2001). “Ethnicity and Social Exclusion in Estonia and Latvia” in *Europe-Asia Studies*, vol. 53, n.º. 7. (nov., 2001), pp. 1023-1049

13 Rawal, N. (2008). Social inclusion and exclusion: A review. *Dhulagiri Journal of Sociology and Anthropology*, 2, 161-180.

14 Dr Zoe Aitken, Dr Glenda Bishop, y Alex Sully, Melbourne School of Population and Global Health, (2023). Removing barriers to participation for people with disability. *Pursuit*. (<https://pursuit.unimelb.edu.au/articles/removing-barriers-to-participation-for-people-with-disability>)

15 Leontine van de Ven, Marcel Post, Luc de Witte y Wim van den Heuvel (2005) It takes two to tango: the integration of people with disabilities into society, *Disability & Society*, 20:3, 311-329, DOI: 10.1080/09687590500060778



3. Contexto

En 2022, la Organización Mundial de la Salud estimó que el 16 % de la población mundial tenía una discapacidad significativa. Esto equivale a 1.300 millones de personas.

De este grupo, casi el 80% vive en países de renta baja y media, mientras que alrededor del 20% vive en países de renta alta¹⁶. Sin embargo, la prevalencia de la discapacidad es la más alta en los países de renta alta y la más baja en los de renta baja. Esto se muestra tanto a nivel del grupo de ingresos por país del Banco Mundial, como de las regiones de la OMS, como se muestra a continuación. Existen dos factores que explican esta prevalencia de la discapacidad en los países de renta alta y no en los de renta baja. En primer lugar, ciertas condiciones sanitarias (por ejemplo, las afecciones musculoesqueléticas o las neurológicas) son más frecuentes en los países de renta alta. En segundo lugar, es probable que en los países de renta baja se subestime el número de personas con discapacidad debido a que no se diagnostican ni declaran todos los casos¹⁷.

Cabe destacar que, siempre según la OMS, esta cifra ha aumentado en la última década debido no solo al crecimiento demográfico, sino también a los cambios epidemiológicos de la población.

El envejecimiento también contribuye al aumento de la prevalencia de la discapacidad, ya que la prevalencia global de la discapacidad aumenta con la edad, pasando del 5,8% entre los 0 y los 14 años, al 34,4% entre los mayores de 60, lo que significa que un tercio de los mayores tiene una discapacidad¹⁸.

Finalmente, la prevalencia de la discapacidad también depende del sexo, ya que las mujeres parecen tener una mayor probabilidad de discapacidad a partir de los 15 años. De hecho, entre la población de 15 a 59 años, el 14,3% de los hombres presentan una discapacidad, por el 18,4% de las mujeres. Esta diferencia aumenta ligeramente entre los mayores de 60 años. A continuación, se ilustra la prevalencia de la discapacidad por edad y sexo.

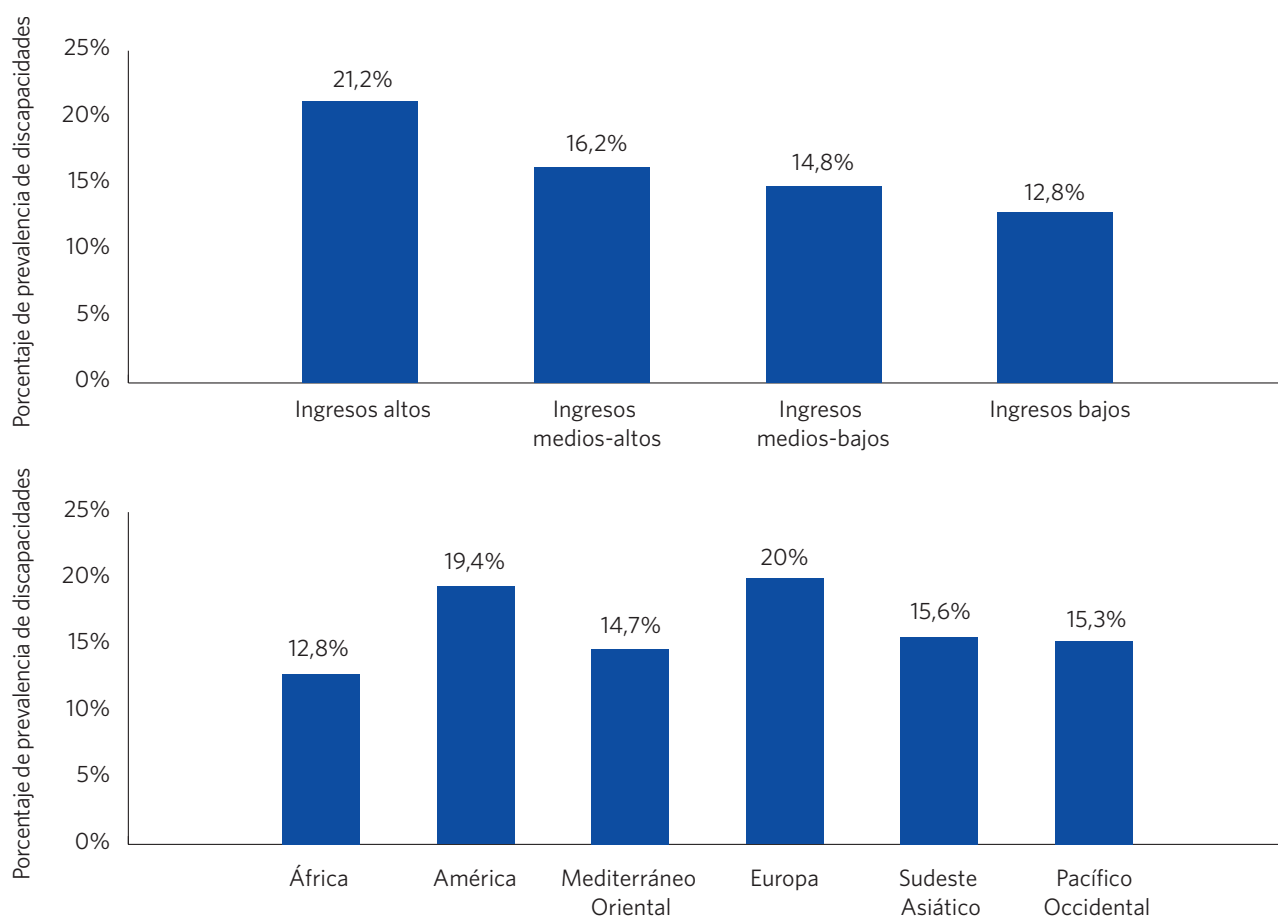
16 World Health Organization, *Global Report on Health Equity for Persons with Disabilities* (Ginebra, 2022). Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240063600>

17 *Idem*.

18 World Health Organization, *Global Report on Health Equity for Persons with Disabilities* (Ginebra, 2022). Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240063600>



Figura 3. Prevalencia de la discapacidad por grupo de ingresos de los países del Banco Mundial (arriba), y por región de la OMS (abajo) (2021)



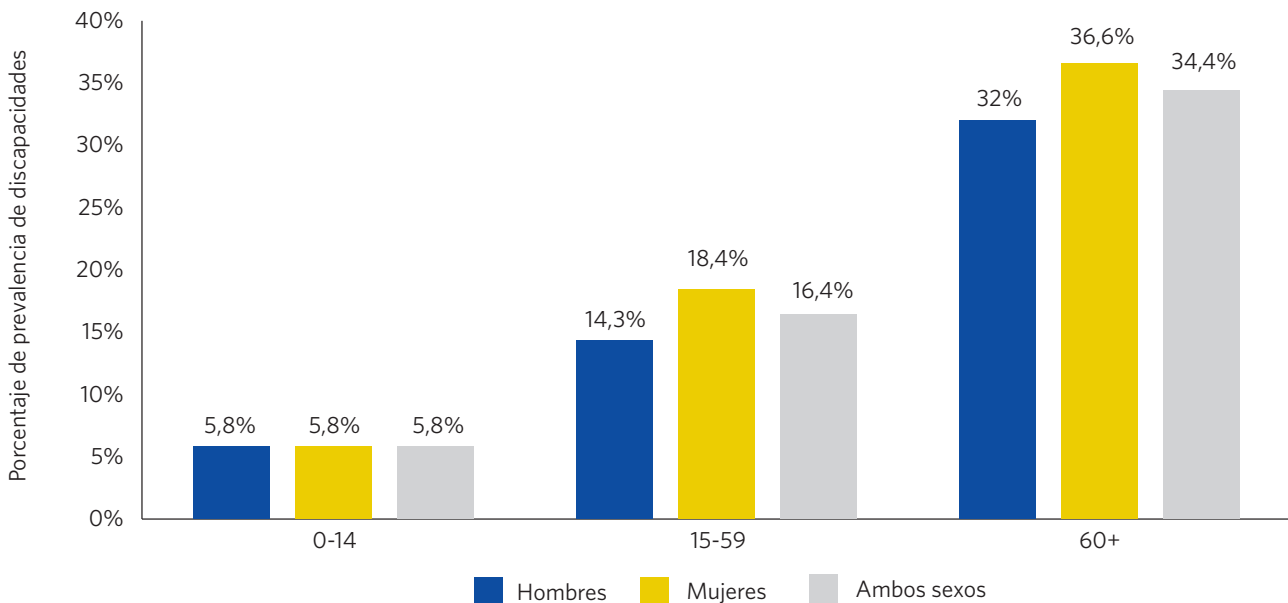
Fuente: Organización Mundial de la Salud (2022), pp.24-25.

En esta sección, nos centraremos en cómo la discapacidad puede impedir que las personas participen de forma plena y eficaz en el mercado social y laboral, en igualdad de condiciones con los demás. En

relación con esto, destacaremos los datos que explican la necesidad de cerrar la brecha entre los individuos con discapacidades y los demás, en lo que respecta a la participación en el empleo y en la sociedad.



Figura 4: Prevalencia de la discapacidad por edad y sexo (2021)



Fuente: Organización Mundial de la Salud (2022), p. 25.

3.1. La importancia de reducir las diferencias en cuanto a participación en el mercado laboral y cobertura de la protección social

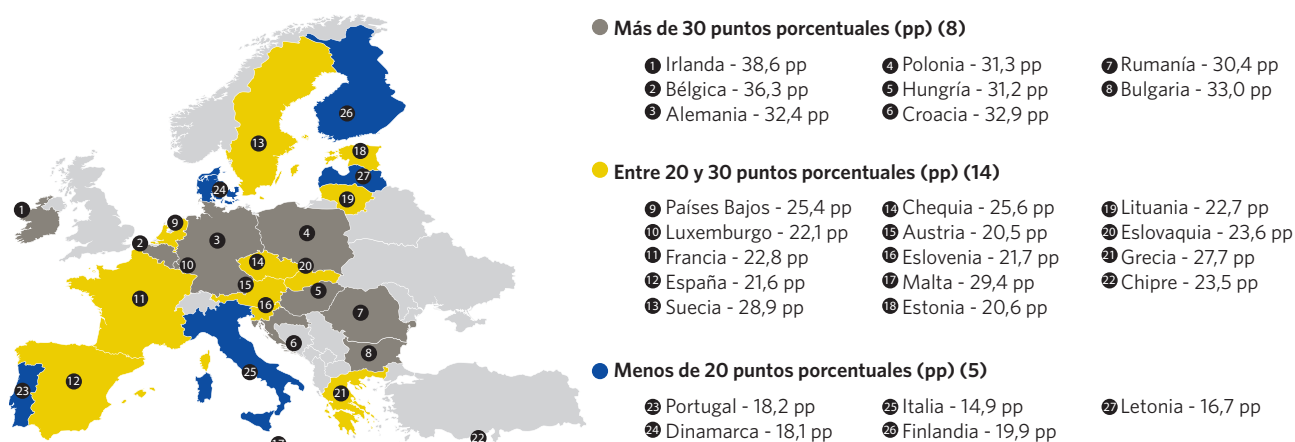
Hay grandes diferencias entre las tasas de empleo de las personas con discapacidad y las que no la tienen

Las tasas de empleo son significativamente inferiores entre las personas con discapacidad en todos los **Estados miembros de la UE**. Los datos de 2022 revelan que el 51,3% de las personas con discapacidad están empleadas, frente al 75,6% de las personas sin discapacidad. La tasa de empleo de las personas con discapacidad parece ser la más baja en Irlanda, Grecia y Croacia, y la más alta en Dinamarca, Letonia y Estonia. La brecha media de empleo por discapacidad, que

es la diferencia de empleo dentro de un país, se situó en 24,4 puntos porcentuales en los 27 Estados miembros de la UE. Las mayores diferencias de empleo por discapacidad se registraron en Irlanda (38,6 puntos porcentuales), Bélgica (36,3 puntos porcentuales), Bulgaria (33 puntos porcentuales) y Croacia (32,9 puntos porcentuales). Las brechas de empleo más bajas se registraron en Italia (14,9 puntos porcentuales), Letonia (16,7 puntos porcentuales), Dinamarca (18,1 puntos porcentuales) y Portugal (18,2 puntos porcentuales) —véase el gráfico siguiente (Buchanan y Hammersley, 2023)—.

Un documento de Mitra *et al.* (2011) utiliza la Encuesta Mundial de Salud para medir la discapacidad y diferentes indicadores económicos en 15 **países en desarrollo**. En la mayoría de los países incluidos en el estudio, las personas con discapacidad no solo

Figura 5. Diferencia de tasas de empleo en los 27 Estados miembros de la UE



Fuente: Buchanan y Hammersley (2023), p. 33.

presentan tasas de empleo más bajas que las personas sin discapacidad, sino que también tienen un menor nivel educativo. La figura siguiente ilustra que en Pakistán la tasa relativa de empleo de las personas con discapacidad en comparación con las personas sin discapacidad fue inferior a una tasa del 0,6 (o 60%), lo que significa que la tasa de empleo de las personas con discapacidad es casi la mitad de la tasa de empleo de las personas sin discapacidad. Además, en los países en desarrollo analizados, la discapacidad parecía estar significativamente asociada a la pobreza multidimensional.

Las investigaciones sugieren **múltiples razones para esta diferencia en la tasa de empleo**, como la falta de acceso a una educación inclusiva y de calidad, la discriminación y los prejuicios estructurales de los empleadores y las dificultades para conseguir un alojamiento digno (Buchanan y Hammersley, 2023).

► La falta de acceso a la **educación** conduce a un menor nivel educativo de las personas con discapacidad.

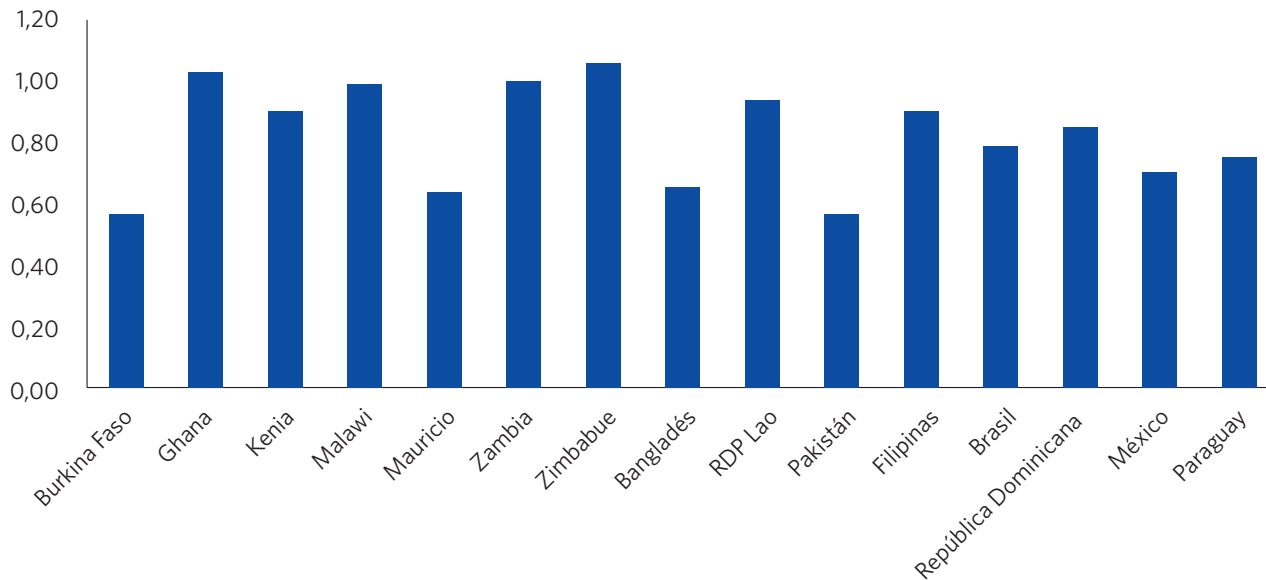
En los países de la OCDE, uno de cada cinco jóvenes con discapacidad (entre 15 y 29 años) abandona los estudios sin completar la educación secundaria, frente a solo uno de cada diez entre los jóvenes sin discapacidad. Además, existen diferencias en función de la gravedad de la discapacidad, ya que el 15% de las personas con discapacidad moderada, pero más del 35% con discapacidad grave, abandonan prematuramente los estudios por término medio en los países de la OCDE (García-Mandico, Prinz y Thewissen, 2022).

El cuadro siguiente muestra cómo ha reforzado gradualmente Kenia sus políticas de educación inclusiva para los niños con discapacidad, orientándolas tanto a los niños como a los profesores y centrándose en las infraestructuras y la tecnología, así como en la identificación y la evaluación tempranas para garantizar la igualdad de oportunidades.

► Muchos empresarios tienen **prejuicios implícitos** contra la contratación de personas con discapacidad.



Figura 6. Tasas relativas de empleo de las personas con discapacidad en 15 países en desarrollo



Nota: La ratio es la tasa de empleo de las personas con discapacidad dividida por la tasa de empleo de las personas sin discapacidad.
Fuente: Mitra, Posarac y Vick (2011), p. 43.



Atención a los niños con discapacidad en la educación en Kenia

Durante muchos años, los niños con necesidades especiales de Kenia no recibieron el apoyo adecuado en lo que respecta a su educación. Con la Política de Necesidades Educativas Especiales puesta en marcha en 2009, Kenia ha tratado de mejorar la calidad y el acceso a la educación de los niños con discapacidad. En cuanto a los entornos físicos, la estrategia política pretende que los centros de enseñanza sean accesibles a los niños con necesidades especiales y discapacidades; garantizar la provisión de edificios, mobiliario y equipamiento adecuados; y asegurar la modificación apropiada de la enseñanza, el internado y el saneamiento. En relación con las instalaciones y la tecnología, la política pretende proporcionar información sobre las ayudas disponibles; mejorar la accesibilidad y la utilización de programas informáticos que faciliten el acceso a los materiales educativos; normalizar y mantener los dispositivos de apoyo; y apoyar a los profesores en el uso de estos dispositivos.



La Ley de Educación Básica de 2013 se basa en esta política y busca aumentar el acceso, incrementar la retención y mejorar la calidad y la pertinencia de la educación para todos los niños. La ley pretende además reforzar la identificación y evaluación tempranas y garantizar la igualdad de oportunidades en la educación de los niños con discapacidad.

Fuente: Mwoma (2017).

La investigación de Nachtegaal *et al.* (2023) muestra que las barreras mencionadas con más frecuencia son las expectativas de los empresarios de que las personas con discapacidad son improductivas, las expectativas de que las personas con discapacidad cuestan mucho dinero y la falta de conocimientos de los empresarios sobre las discapacidades.

- *En cuanto al alojamiento, las personas con discapacidad suelen necesitar adaptaciones específicas en sus hogares, lo que dificulta encontrar viviendas asequibles y adaptadas.*

Los hogares de personas con discapacidad gastan una mayor proporción de sus ingresos en vivienda que los demás hogares. En 2019, el 8,9% de las personas con discapacidad de toda la UE vivían en hogares en los que la vivienda suponía una pesada carga para la renta disponible, frente al 7,3% de las personas sin discapacidad (Buchanan y Hammersley, 2023). Por otra parte, las menores posibilidades de empleo y las limitadas prestaciones por discapacidad dificultan la asunción de estos costes adicionales de la discapacidad.

En América Latina, por ejemplo, son muchos los países que se esfuerzan por lograr la accesibilidad a la vivienda. Pero, aunque en algunos países se ha incrementado la aplicación de las normas de accesibilidad a la vivienda para las personas con discapacidad, en muchos aún no se cumplen plenamente. Además,

un estudio realizado en Brasil analizó el grado de accesibilidad de los edificios sociales, pero incluso se demostró que no cumplían los criterios reglamentarios. Por consiguiente, resulta necesario aumentar los esfuerzos para los nuevos proyectos de viviendas y extender la aplicación de las normas a los alojamientos existentes (Valderrama-Ulloa, Ferrada y Herrera, 2023).

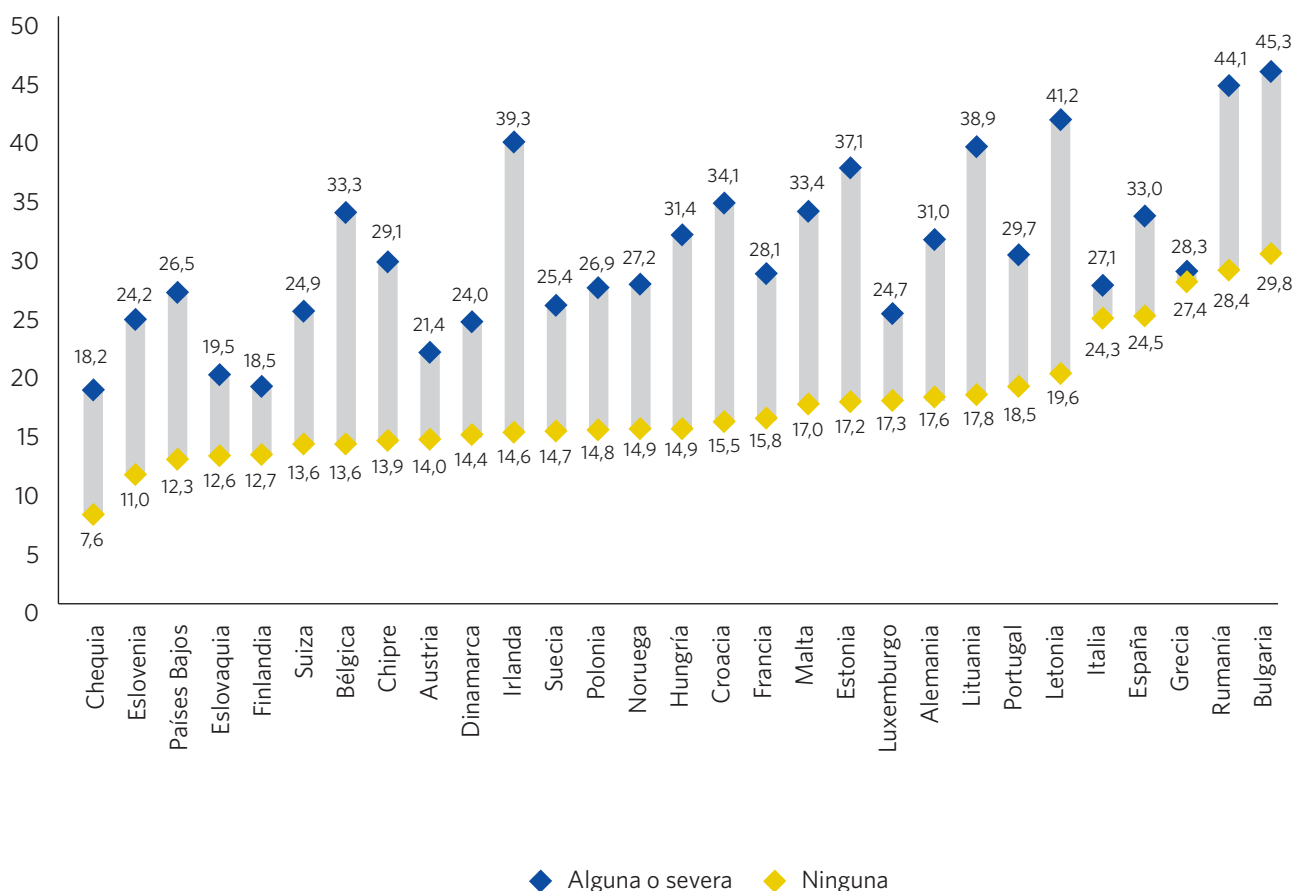
La pobreza y la exclusión social siguen siendo riesgos importantes para las personas con discapacidad

Además de las dificultades en el lugar de trabajo, **la pobreza y la exclusión social** son también riesgos importantes para las personas con discapacidad. Esto se debe en gran medida a barreras contextuales como “la falta de acceso a la educación, las dificultades de transporte, el empleo y la atención sanitaria, que pueden impedir a las personas con discapacidad participar plena y eficazmente en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás” (Organización Mundial de la Salud 2022, p.4). Además, a menudo las personas con discapacidad tienen costes y gastos más elevados, por lo que deben gastar más para alcanzar el mismo nivel de vida que las personas sin discapacidad.

En la UE, los datos de 2021 sugieren que el 29,7% de todas las personas con alguna o graves discapacidades (limitaciones de la actividad) están en



Figura 7. Porcentaje de personas de 16 años o más en riesgo de pobreza o exclusión social por limitación de actividad, en % (2021)

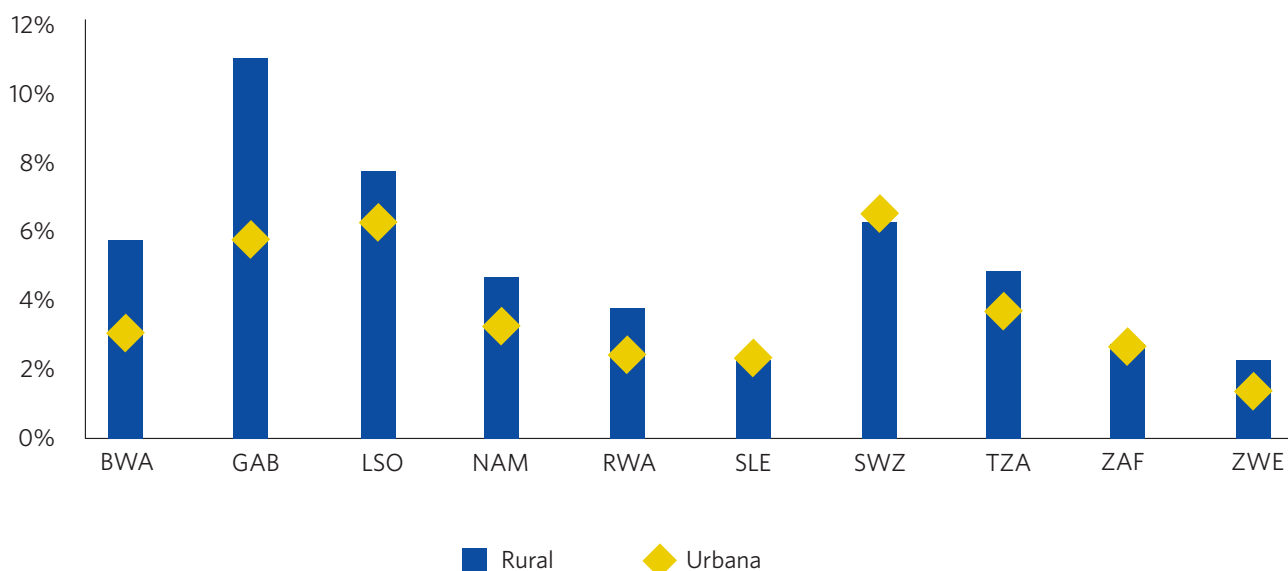


Fuente: IDEA Consult a partir de datos de Eurostat.

riesgo de pobreza y exclusión social, frente al 18,8% de las personas sin limitaciones de la actividad. La figura superior muestra que la diferencia entre el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas con y sin limitaciones de actividad es especialmente elevada en Irlanda, Letonia y Lituania. En estos tres países, la diferencia de riesgo de pobreza y exclusión social es de más de 20 puntos porcentuales. Los países con una brecha baja son Finlandia, Grecia e Italia.

Además, Banks, Kuper y Polack (2017) realizaron una revisión estadística sistemática para explorar la relación entre la discapacidad y la pobreza económica, centrándose en la situación de los **países de ingresos bajos y medios**. La mayoría de los estudios (122 estudios o el 81%) encontraron pruebas de una asociación positiva entre discapacidad y pobreza económica. Cuanto mayor era el nivel de renta de un país, mayor era el número de estudios que hallaban pruebas de una relación entre pobreza y nivel de

Figura 8. Porcentaje de población (15 años o más) clasificada como discapacitada, por países del África subsahariana



Fuente: Grupo Banco Mundial (2021), p3. Datos de Botsuana (BWA), Lesoto (LSO), Gabón (GAB), Namibia (NAM), Ruanda (RWA), Tanzania (TZA), Sierra Leona (SLE), Esuatini (SWZ), Sudáfrica (ZAF) y Zimbabwe (ZWE).

renta en ese país: el 59% de los países de renta baja, el 67% de los de renta media-baja y el 72% de los de renta media-alta hallaron una relación positiva entre discapacidad y pobreza económica. Un posible argumento del autor es que en los países muy pobres puede resultar difícil establecer diferencias entre los índices de pobreza, pero que en los países en desarrollo las personas con discapacidad se “quedan atrás” a medida que las regiones se desarrollan económicamente, por lo que la diferencia de pobreza entre las personas con y sin discapacidad puede ser mayor en las zonas menos pobres. Por regiones, los estudios sobre países de la región de Oriente Medio y Norte de África y de la región de Asia Oriental y el Pacífico eran los que más probabilidades tenían de

encontrar una relación positiva entre discapacidad y pobreza. Por lo tanto, la relación entre pobreza y discapacidad parece ser máxima en estas regiones.

Además, la siguiente figura 8, a través de datos del África subsahariana, que las **zonas rurales** registran un mayor porcentaje de personas con discapacidad. La prevalencia de la discapacidad en las zonas rurales podría ser superior debido a la distancia que es necesario recorrer para encontrar un proveedor de atención sanitaria y a los menores recursos económicos para pagar el tratamiento. De ahí que esto suponga un reto adicional para los países con una elevada cobertura rural (Grupo Banco Mundial, 2021).



3.2. Contexto político internacional

La **Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CNU-DPD)** y su Protocolo Facultativo se adoptaron en 2006, como primer tratado integral de derechos humanos del siglo XXI. Entró en vigor en 2008. La Convención pretende ser un instrumento de derechos humanos con una dimensión explícita de desarrollo social. Adopta una amplia categorización de las personas con discapacidad y reafirma que todas las personas con cualquier tipo de discapacidad deben disfrutar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Aclara cómo se aplican todas las categorías de derechos a las personas con discapacidad e identifica las áreas en las que deben realizarse adaptaciones para que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos de forma efectiva, así como las áreas en las que se han violado sus derechos y en las que debe reforzarse la protección de los mismos. El Protocolo Facultativo introduce dos procedimientos para reforzar la aplicación de la Convención: un procedimiento de comunicación individual y un procedimiento de investigación.

La **Conferencia de los Estados Partes de la CDPD** es la reunión internacional sobre discapacidad más grande y diversa del mundo. Proporciona una plataforma de lanzamiento para promover los derechos humanos y la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad y el desarrollo. La Conferencia anual cuenta con la participación de delegaciones gubernamentales, agencias de la ONU, organizaciones de la sociedad civil y no gubernamentales, institutos nacionales de derechos

humanos y organizaciones de personas con discapacidad, y ha crecido en los últimos años¹⁹.

Inspirándose en la CDPD, la Unión Europea adoptó una **Estrategia de la UE sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030**, tras su predecesora, la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020. Al abordar los riesgos de las múltiples desventajas a las que se enfrentan las mujeres, los niños, las personas mayores, los refugiados con discapacidad y las personas con dificultades socioeconómicas, promueve una perspectiva interseccional en consonancia con la CDPD y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Entre las acciones de esta estrategia figuran, por ejemplo, la Tarjeta Europea de Discapacidad, una Plataforma de Discapacidad que reúne a las autoridades nacionales, “AccessibleEU”, una base de conocimientos que proporciona información y buenas prácticas, etc. El capítulo 6 de esta estrategia de la UE destaca el objetivo de promover los derechos de las personas con discapacidad a escala mundial, por ejemplo, sirviendo de inspiración para orientar los esfuerzos de reforma compartiendo sus estrategias y prácticas en los foros multilaterales²⁰.

Además, a escala europea, existe también el **Pilar Europeo de Derechos Sociales**²¹ que establece 20 principios clave que representan una guía hacia una Europa social fuerte, justa, integradora y llena de oportunidades en el siglo XXI²². El Plan de Acción integrado establece iniciativas concretas para hacer realidad el Pilar Europeo de Derechos Sociales, ya que propone objetivos principales para la UE de aquí a 2030. El **Principio 17** del Pilar

19 *Convention on the Rights of Persons With Disabilities (CRPD)* | Division for Inclusive Social Development (DISD) (s. d.). <https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd>

20 *Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030 - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission*. (s. d.). <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=en>

21 Proclamada en 2017 en la Cumbre por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión Europea de Gotemburgo.

22 *European Pillar of Social Rights - Building a fairer and more inclusive European Union* (s. d.). Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=enhttps://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>



Acceso al mercado laboral y la protección social de las personas con discapacidad

Europeo de Derechos Sociales subraya que las personas con discapacidad tienen derecho a una ayuda a la renta que les garantice vivir con dignidad, a servicios que les permitan participar en el mercado laboral y en la sociedad, y a un entorno laboral adaptado a sus necesidades²³.

En otros continentes se han adoptado también algunas estrategias para tener en cuenta las características específicas de otras regiones. Por ejemplo, el Protocolo de la **Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos** sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en África, conocido también como el Protocolo Africano sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, fue adoptado por los Jefes de Estado de la Unión Africana durante la trigésima sesión ordinaria de la Asamblea de la Unión Africana celebrada en Addis Abeba en 2018. El objetivo principal del Protocolo es promover, salvaguardar y garantizar el ejercicio pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y de las personas con discapacidad en África, así como garantizar el respeto de su dignidad inherente. El protocolo complementa la CNUDPD al abordar los derechos de las personas con discapacidad desde una perspectiva africana, teniendo en cuenta las realidades vividas por las personas con discapacidad en el continente y manteniendo al mismo tiempo los principios de la CNUDPD. Para

entrar en vigor, este protocolo requiere la ratificación de un mínimo de 15 países africanos. En 2023, un total de 10 países africanos (Angola, Burundi, Camerún, Kenia, Mali, Mozambique, Namibia, Níger, Ruanda y Sudáfrica) han ratificado el protocolo (Foro Africano de la Discapacidad, 2023).

El **Foro de la ASEAN sobre Discapacidad (ADF)** es una red compuesta por organizaciones de personas con discapacidad de la región de la ASEAN. Se trata de una plataforma en la que las distintas organizaciones coordinan acciones para abogar por la formulación y aplicación de políticas que incluyan la discapacidad. El ADF trabaja en todos los ámbitos, con el objetivo de integrar las necesidades de las personas con discapacidad en el marco político de la ASEAN. El ADF sirve de plataforma de acción para hacer llegar la voz de las distintas organizaciones de personas con discapacidad de base a los responsables políticos y para conectar a las personas con los responsables políticos que viven en sus países miembros²⁴.

En 2011, el ADF adoptó la Declaración de Bangkok, que proporciona información para promover políticas inclusivas, el Marco Estratégico de Bienestar Social y Desarrollo y la década de la ASEAN de las Personas con Discapacidad (2011-2020) (Secretaría de la ASEAN, 2012).

23 *Persons with disabilities*. (s. d.). Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137#:~:text=Principle%2017%20of%20the%20European,environment%20adapted%20to%20their%20needs>

24 ASEAN Disability Forum - About ADF (<https://aseandisabilityforum.com/about/>)



4. ¿Cómo pueden los legisladores facilitar y promover el acceso de las personas con discapacidad a la protección social?

Como se ha descrito anteriormente en este informe, la exclusión social y la pobreza son riesgos importantes para las personas con discapacidad. El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de las Naciones Unidas hace hincapié en el **papel fundamental de la protección social** para apoyar la participación y la inclusión de las personas con discapacidad a lo largo del ciclo vital. El CDPD establece las obligaciones de los Estados Partes de:

- ▶ garantizar que las personas con discapacidad disfruten de un **nivel de vida adecuado** en igualdad de condiciones con las demás;
- ▶ garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a ayudas para cubrir los **gastos relacionados con su discapacidad**, así como a **servicios y dispositivos relacionados con la discapacidad** asequibles y de calidad;
- ▶ apoyar a los **niños con discapacidad** y a sus padres, y abordar las desventajas particulares a las que se enfrentan las **mujeres y niñas con discapacidad**;
- ▶ consultar e implicar de forma significativa a las personas con discapacidad a través de sus organizaciones representativas en el diseño, la aplicación y el seguimiento de las políticas y los programas de protección social.

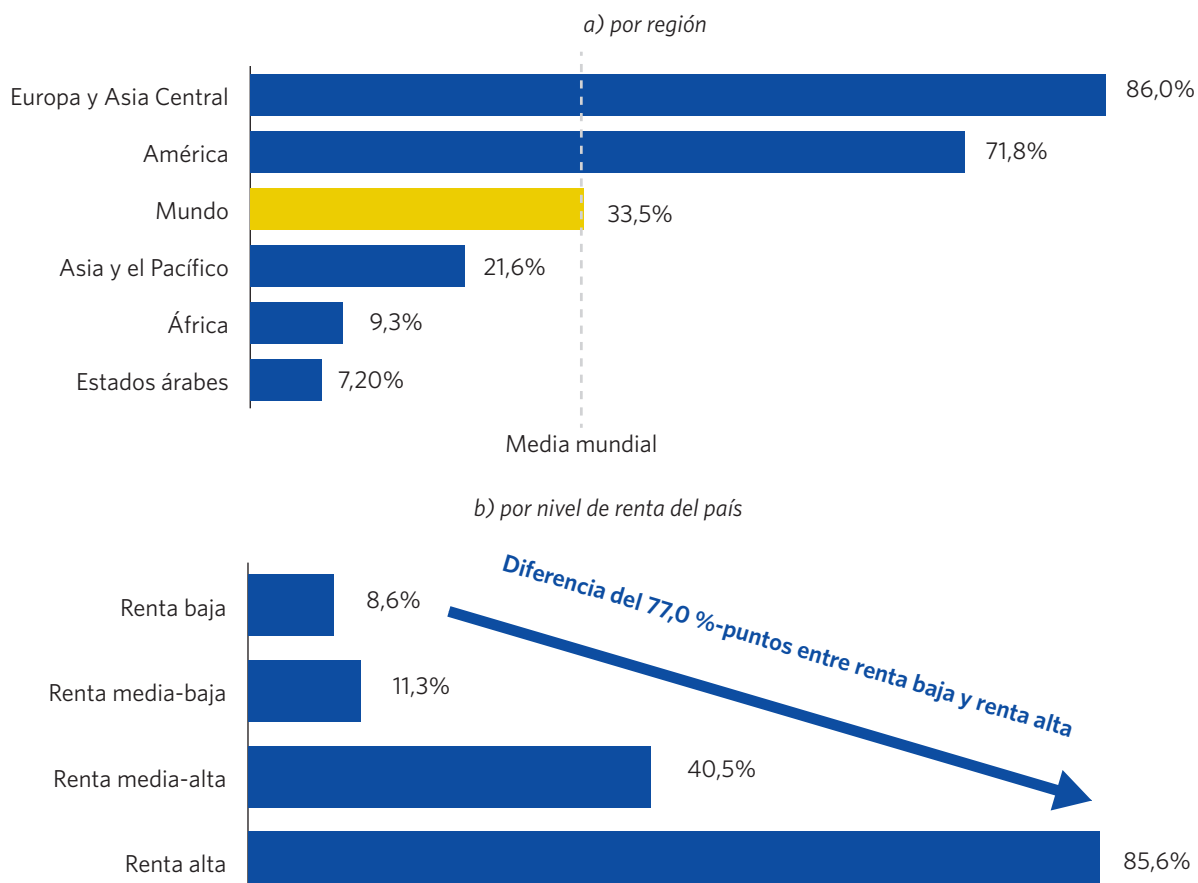
Devandas (2017) explica que los programas de protección social bien diseñados tienen el potencial de

mejorar directamente el disfrute de los derechos de las personas con discapacidad. Sin embargo, **los enfoques tradicionales del bienestar de las personas con discapacidad no se han centrado en su independencia**, lo que a menudo ha dado lugar a un paternalismo de las personas con discapacidad. Sin embargo, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (cf. infra) promueve **sistemas de protección social inclusivos** que faciliten la independencia ciudadana activa de las personas con discapacidad en lugar de su dependencia.

4.1. Programas y políticas de protección social

Una prestación por discapacidad es un tipo importante de programa de protección social, ya que proporciona fondos directamente a las personas con discapacidad. En todo el mundo, un informe de la OIT (2021) muestra que solo el 33,5% de las personas con discapacidades graves reciben una **prestación** de este tipo, y existen grandes diferencias entre regiones, ya que en Europa del Este las prestaciones por discapacidad parecen ser casi universales, pero las estimaciones para el sur de Asia y el África subsahariana muestran una tasa de cobertura inferior al 7%. En general, como ilustra el gráfico siguiente, la cobertura en los países de renta alta es del 85,6%, frente al 11,3% en los países de renta media-baja y el 8,6% en los países de renta baja.

Figura 9. Porcentaje de personas con discapacidad grave que reciben prestaciones económicas, 2020 o último año disponible



Fuente: cifra basada en datos de la Organización Internacional del Trabajo. Informe sobre la protección social en el mundo 2020-22: La protección social en la encrucijada: en busca de un futuro mejor. Ginebra: OIT, 2021.

4.1.1. Tipos de programas y políticas de protección social

Los programas generales de protección social pretenden proteger a todos contra la pobreza o la exclusión. Por otro lado, existen programas diseñados específicamente pensando en las personas

con discapacidad y que pueden estar destinados, por ejemplo, a compensar gastos relacionados con la discapacidad, como planes de asistencia personal, intérpretes de lengua de signos, productos de asistencia, etc., o a garantizar unos ingresos básicos, como las prestaciones por discapacidad (OIT, 2021).



Programas y políticas generales de protección social

Los programas y políticas de protección social que tienen como objetivo la protección general pueden organizarse como seguros sociales, asistencia social o programas del mercado laboral. Walsham *et al.* (2019) revisaron los diferentes programas generales de protección social **en África y Asia**. Llegaron a la conclusión de que casi todos los programas que incluyen alguna dimensión de discapacidad en ambos continentes son de naturaleza pública y no privada, y que una amplia variedad de ministerios y organismos gubernamentales son responsables de estos programas, como los ministerios de trabajo, bienestar social, sanidad, educación, repartidos entre los niveles nacional, provincial y local. En cuanto al tipo de programas de protección social, existen **diferencias regionales** entre el tipo de regímenes:

- ▶ La asistencia social (transferencias no contributivas con un objetivo específico) puede orientarse en función de distintos criterios, por ejemplo, la discapacidad o la pobreza. No se requiere ninguna contribución económica para afiliarse. Estos sistemas parecen predominar en Asia oriental, meridional y sudoriental.
- ▶ Los regímenes de seguridad social (medidas contributivas y no contributivas para proteger a los hogares contra los riesgos), representaron la mayor proporción de regímenes en África central y occidental. Concretamente en África central y occidental, una proporción mucho mayor de programas eran programas contributivos para trabajadores del sector formal, en los que los empleados deben haber cotizado a un régimen para participar, normalmente junto con las cotizaciones del empresario y del gobierno.
- ▶ Los programas del mercado laboral (destinados a promover el empleo y proteger a los trabajadores)

representaron un pequeño porcentaje de los programas en todas las regiones, con solo el 14% de los regímenes en total.

Programas de protección social dirigidos a personas con discapacidad

Algunos de los programas generales de protección social descritos anteriormente pueden utilizarse para dirigirse claramente a las personas con discapacidad, como los programas de asistencia social. Entre ellos se incluyen, por ejemplo, las prestaciones por discapacidad, en las que tener una discapacidad es un criterio para recibir prestaciones sociales. Por otra parte, los regímenes de seguridad social y los programas del mercado laboral no suelen ser específicos para la discapacidad (Walsham *et al.*, 2019).

En todos los casos, es importante contar con **definiciones y condiciones** claras sobre quién está incluido en los programas y quién no. Por ejemplo, cuando los programas están dirigidos a personas con discapacidad, a veces se exige un certificado médico de discapacidad. Pero esto tiende a excluir a muchos de los beneficiarios potenciales, ya que la obtención de la evaluación puede ser difícil y costosa (Oddsdottir, 2014). Además, cuando no existen criterios específicos o claros sobre el acceso a los programas, esto puede dar lugar a que las personas con discapacidades visibles tengan más oportunidades de recibir prestaciones que las personas con discapacidades invisibles (Schneider *et al.*, 2011).

En relación con el debate sobre la diferencia entre integración e inclusión de las personas con discapacidad, la CDPD de la ONU establece que la comunidad mundial reconoce “la importancia para las personas con discapacidad de su **autonomía e independencia individuales**, incluida la libertad



de tomar sus propias decisiones”²⁵. Esto significa que las políticas centradas en la discapacidad deben garantizar la libertad de las personas con discapacidad para elegir cómo organizar su apoyo y cuidados. En la región de Flandes (Bélgica), por ejemplo, las personas con discapacidad reciben un presupuesto individual en función de la gravedad de su discapacidad, con el que pueden pagar asistencia social, profesionales de la asistencia, centros de día, soluciones de movilidad, etc.²⁶. Esto les permite vivir de forma más independiente en la comunidad, ya que la vida en instituciones puede inhibir la posibilidad de activar la propia elección (Comisario de Derechos Humanos del Consejo de Europa, 2012).

Muchos países cuentan con programas de protección social **específicos para personas con discapacidad**. Sin embargo, Palmer (2013) explica que los **elevados costes y la administración** que requieren los programas específicos para la discapacidad hacen que los programas generales (dirigidos al riesgo de pobreza y no a la discapacidad) sean más comunes en los países en desarrollo, ya que para ello no es necesario un sistema que evalúe la discapacidad. Rohwerder (2014) sugiere que el sistema más eficiente es un programa social general, pero diseñado específicamente para no discriminar a las personas con discapacidad (porque no pueden acceder a ellos/no están dirigidos, etc.).

4.1.2. Desafíos de los programas y políticas de protección social

Existen diferentes obstáculos para acceder a los programas y políticas de protección social. En primer lugar, Kidd (2017) explica que existen **fuerzas excluyentes**²⁷ que, a menudo, están arraigadas en la sociedad. En muchos países existen, incluso involuntariamente, prácticas discriminatorias y prejuicios institucionalizados contra los grupos marginados, y la **ceguera institucional** ante las necesidades de los grupos vulnerables de la población (como las personas con discapacidad) es un problema recurrente. Como resultado, estas prácticas discriminatorias pueden alimentar las decisiones políticas y las prácticas de aplicación. Estas fuerzas excluyentes de la sociedad pueden llevar a que grupos de población estén infrarrepresentados o sean ignorados a la hora de tomar decisiones en materia de política de protección social, lo que puede aplicarse en gran medida a grupos como las personas con discapacidad.

Además, cabe señalar que muchos segmentos de la sociedad son **políticamente vulnerables** y, por tanto, incapaces de abordar eficazmente los problemas con programas de protección sin ayuda externa (Kidd, 2017). La capacidad de los ciudadanos para expresar sus necesidades al gobierno depende en gran medida de su capacidad para expresar sus preocupaciones, y esto requiere una sólida defensa por parte de

25 El objetivo del Artículo 19 de la CDPD es la plena inclusión y participación en la sociedad. Sus tres elementos clave son: (a) la capacidad de elección, (b) el apoyo individualizado y (c) hacer que los servicios destinados al público en general sean accesibles para las personas con discapacidad.

26 Flemish Government (<https://www.vlaanderen.be/persoonsvolgende-financiering-pvf-zorgbudget-voor-personen-met-handicap-of-persoonsvolgend-budget-pvb-voor-personen-met-een-handicap>)

27 Otras fuerzas son las desventajas estructurales y las limitaciones de las capacidades. Las desventajas estructurales pueden incluir infraestructuras inadecuadas (como carreteras), sistemas de comunicación deficientes, ausencia de servicios gubernamentales y del sector privado, etc. Las limitaciones de las capacidades pueden surgir cuando los individuos tienen menos “poder” que otros. Las personas que tienen capacidades limitadas para relacionarse con las autoridades públicas y acceder a los servicios públicos tienden a experimentar mayores niveles de exclusión social (Kidd, 2017).



los representantes. Sin embargo, en el contexto de los países en desarrollo, el “capital político” suele ser escaso, ya que no existen muchas asociaciones cívicas independientes u organizaciones representativas a través de las cuales la población pueda exigir responsabilidades a los gobiernos (Brett, 2009). Este **déficit de rendición de cuentas es especialmente grave entre los grupos políticamente marginados**, como las personas en situación de pobreza o las personas con discapacidad.

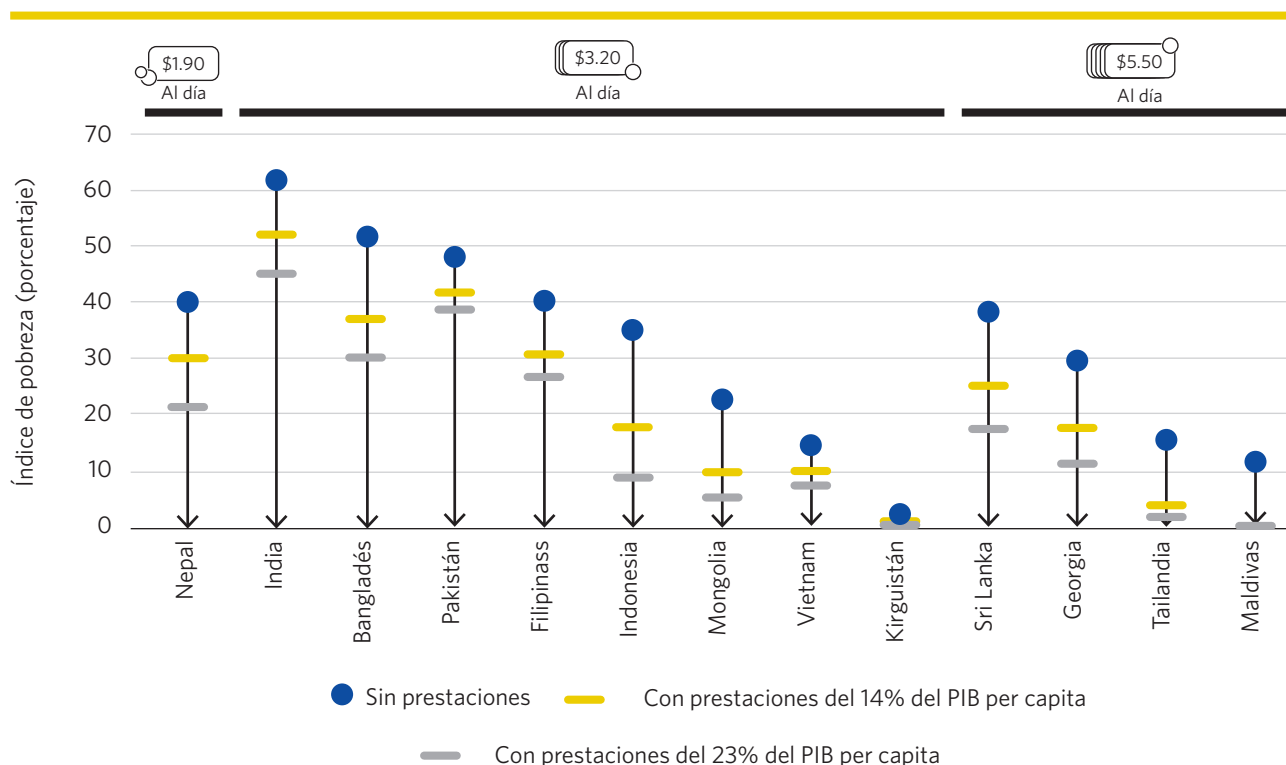
Además de las fuerzas institucionales, también existen diferentes retos relacionados con el **diseño y la aplicación** de programas de protección social para personas con discapacidad. Mleinek y Davis

(2012) concluyen que existen algunas dificultades estructurales, en cualquier país, específicamente para los programas de protección social para personas con discapacidad (véanse las cifras a continuación).



Elegir la altura del **presupuesto** es un proceso difícil, sobre todo en los países de renta baja. La decisión tiene que equilibrar una cobertura amplia con una prestación menor frente a una cobertura baja con una prestación mayor. Además, la prestación debe diseñarse sin desincentivar el trabajo.

Figura 10. Reducción simulada de las tasas de pobreza entre los hogares beneficiarios de un régimen de prestaciones por discapacidad



Fuente: Naciones Unidas (2021), p. 62.



Acceso al mercado laboral y la protección social de las personas con discapacidad

Los presupuestos no suelen ser suficientes para las personas con discapacidad. Además, la prestación puede ser inferior al coste del desplazamiento para recibirla (Kidd, 2017). Además, según la OIT (2021), los programas de protección social deben ser más amplios que las prestaciones, ya que deben incluir asistencia sanitaria, educación, transporte y deben proporcionar trabajo social, dispositivos de asistencia y cuidado infantil. La siguiente figura, por ejemplo, muestra el efecto que una prestación por discapacidad puede tener sobre la pobreza en una selección de países en desarrollo, dividida a lo largo de tres umbrales de pobreza (1,9 \$; 3,2 \$ y 5,5 \$ al día). En un escenario en el que las personas con discapacidad reciben prestaciones equivalentes al 14% del PIB per cápita del país, muchos países observan un descenso sustantivo de la pobreza, pero cuando este porcentaje aumenta hasta el 23% del PIB per cápita del país, varios países reducen (más de) a la mitad los índices de pobreza de los hogares que reciben una prestación por discapacidad.

Los programas diseñados centrándose en la caridad y no en la capacitación pueden desincentivar el trabajo de la persona con discapacidad (Kidd, 2017). Sin embargo, ofrecer posibilidades de empleo es importante para mejorar la participación de las personas con discapacidad en la sociedad (OIT, 2021).

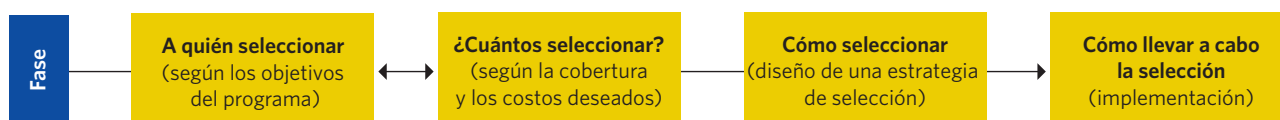


Determinar el grupo destinatario de los programas de protección social es una cuestión compleja. Es difícil **dirigirse** adecuadamente a quienes tienen necesidades. Muchas decisiones se basan en evaluaciones (de discapacidad), pero estas suelen requerir conocimientos específicos.

La falta de datos y de comprensión de las necesidades de las personas con discapacidad puede dar lugar a una orientación poco fiable. Un sistema de selección adecuado requiere evaluaciones de seguimiento y supervisión, pero estas también son costosas. Además, la selección puede crear tensiones sociales en las comunidades cuando solo determinadas personas reciben ayuda. Asimismo, dentro de las comunidades informales, por ejemplo, en determinadas zonas rurales, suele haber atención y ayuda de otras personas de la comunidad, pero estas tensiones sociales podrían debilitar entonces la ayuda de los demás (Kidd, 2017).

UNICEF (2021) ha identificado diferentes fases en la focalización de los programas de protección social que explican la variedad de dificultades con la focalización (véase la figura siguiente). En primer lugar, a partir de los objetivos del programa, se define el

Figura 11. Las cuatro fases clave de los programas de protección social específicos



Fuente: UNICEF. (2021). Nota técnica: Orientación de la protección social en contextos humanitarios y frágiles.



grupo destinatario. Después, en función de la cobertura y los costes, se puede hacer una estimación de cuántas personas pueden ser seleccionadas en el programa. Como tercer paso, se necesita una estrategia de selección para determinar cómo seleccionar a las personas que cumplen los requisitos. Por último, es necesario que elaborar la aplicación de la estrategia de selección, por ejemplo, organizando evaluaciones de discapacidad. Sin embargo, la realización de la selección plantea muchos retos, ya que “una evaluación de la discapacidad es al menos tan compleja como la de cuantificar las dimensiones económicas del bienestar, con la misma preocupación por los errores de exclusión e inclusión” (Banco Mundial, 2022, p.299).



Es necesario que las personas con discapacidad **conozcan** y que este sea **accesible**, con el menor número posible de barreras..

Muchas personas con discapacidad expuestas a la pobreza, más aún las que viven en zonas remotas, **desconocen** los regímenes de protección social o no pueden acceder a ellos. Esto puede conducir a la ineficacia de los programas de protección social por la baja cobertura, ya que el grupo destinatario **no ejerce sus derechos sociales** (Kidd, 2017).

La evidencia de Vietnam (Banks *et al.*, 2019) demostró que había una cobertura decente de los sistemas de asistencia social y sanitaria, pero que pocos tenían un seguro social vinculado al empleo y otros beneficios dirigidos a la discapacidad (por ejemplo, formación profesional, descuentos en transporte). Los factores importantes que dificultan el acceso de las personas con discapacidad son la **accesibilidad** del proceso de solicitud, los procedimientos de evaluación, el conocimiento y la utilidad percibida de los

programas, y las actitudes sobre la discapacidad y la protección social.

También en Nepal (Banks *et al.*, 2019, b), la aceptación de programas de protección social orientados a la discapacidad distintos de la asistencia social (por ejemplo, servicios de transporte y salud) parecía baja. El estudio muestra que la accesibilidad geográfica y financiera (es decir, el coste) del proceso de solicitud, el proceso para determinar la elegibilidad y el cumplimiento de los proveedores de servicios eran muy importantes para la **accesibilidad** de los programas.

4.2. Recomendaciones para las autoridades públicas

Los programas de protección social plantean distintos retos, como se ha expuesto en la sección anterior. Se pueden adoptar **distintas estrategias políticas** para mejorar los programas de protección social de las personas con discapacidad. En función de los retos a los que se enfrentan los programas de protección social, estos pueden resumirse en las siguientes recomendaciones: (i) mejorar la rendición de cuentas y la defensa, (ii) ampliar el grupo objetivo, (iii) reforzar la administración y el personal profesional y (iv) mejorar los sistemas de seguimiento y evaluación.

4.2.1. Rendición de cuentas y defensa

Como ya se ha dicho, es importante reforzar las capacidades de las personas marginadas por la sociedad, para que los regímenes de protección social puedan rendir cuentas. Esto garantiza que los regímenes de protección social sean justos e inclusivos. Para mejorar el poder de rendición de cuentas de las personas, los países deben garantizar que los miembros más desfavorecidos de la sociedad tengan

acceso a defensores. Estos defensores pueden representar a los afiliados desfavorecidos, pero también apoyarles durante los procesos de solicitud y reclamación para recibir un régimen de protección. Al fin y al cabo, si los gobiernos conectan con las organizaciones locales o con las organizaciones de la sociedad civil que defienden los derechos de las personas con discapacidad, aumenta la probabilidad de que se transmita información a estas personas (Brett, 2009).

“Cuanto más excluido está un grupo, más importante es garantizar que [los agentes humanitarios] puedan escucharlos” - Alianza Internacional de la Discapacidad Red Humanitaria y Semana de la Asociación 2021 (Shafina y Thivillier, 2021)

Al hacer más explícitos los intereses de las personas con discapacidad, las políticas dirigidas a ellas también adquieren mayor legitimidad. Una rendición de cuentas sólida puede evitar así una “brecha de legitimidad”,

es decir, una representación errónea de los intereses de las personas con discapacidad (Chapman, 2020). Por tanto, es necesario implicar a las personas con discapacidad en todas las fases de la elaboración de políticas y programas. De hecho, **la participación y consulta de personas con todo tipo de discapacidades** puede ayudar a identificar y eliminar las principales barreras que se producen dentro de los programas (Gámez, Coterón y Rodríguez, 2018).

La [acción SOCIEUX+ en Panamá](#), por ejemplo, ilustra la falta de conocimientos de la administración pública para llegar a las personas con discapacidad y abogar por ellas. El proyecto invirtió en las capacidades comunicativas y de defensa de las agencias y en el conocimiento de herramientas de comunicación para defender a las personas con discapacidad. Además, se impartió formación a la administración pública para aumentar las capacidades de coordinación, trabajo en red y formación de asociaciones con



Capacitación del personal de la Secretaría Nacional de Discapacidad y del Consejo Nacional de Discapacidad para el empoderamiento del movimiento asociativo nacional en Panamá

Descripción de la acción

La acción tenía como objetivo mejorar las capacidades de la Secretaría Nacional de Discapacidad y del Consejo Nacional de Discapacidad para establecer relaciones externas, trabajar en sinergia con los socios y aumentar el alcance al público en general. El objetivo era aumentar el rendimiento de las agencias con estrategias asociativas y de defensa de las personas con discapacidad y sus familias. Las medidas adoptadas son:

- [Mapa de organizaciones](#) para personas con discapacidad y sus familias y sus vínculos institucionales.
- [Formación](#) sobre promoción, comunicación, creación de redes, establecimiento de asociaciones y herramientas pedagógicas.
- [Elaboración de una hoja de ruta](#) para fortalecer las relaciones institucionales y los mecanismos de gobernanza.



Impacto

Los cursos de formación permitieron mejorar las competencias de 51 miembros del personal en materia de creación de redes, asociaciones público-privadas y herramientas de comunicación para la **defensa de las personas con discapacidad** y sus familias. Las agencias nacionales y sus responsables conocen mejor los canales de los medios de comunicación y las estrategias de comunicación relacionadas con la inclusión de las personas con discapacidad. Las agencias nacionales están mejor equipadas con habilidades de defensa para abogar por las personas con discapacidad y sus familias. Además, el personal ha aumentado sus capacidades para coordinar, trabajar en red y formar asociaciones con instituciones público-privadas para personas con discapacidad.

Buena práctica

Durante los cursos de formación se utilizó una metodología participativa y colaborativa, promoviendo el debate y el contraste de argumentos entre todos los participantes.

Fuente: Base de datos de SOCIEUX+ (Proyecto 2022-12).

instituciones público-privadas para personas con discapacidad y sus familias.

4.2.2. Ampliación del grupo objetivo

En la sección anterior se menciona que incluir a las personas con discapacidad en los programas de protección social, que tanto lo necesitan, es todo un reto. Los estudios demuestran que **los programas sociales universales con un alcance más amplio podrían ser más eficaces y eficientes a la hora de llegar a los beneficiarios previstos**, en comparación con los múltiples programas específicos (véase, por ejemplo, el programa de El Salvador en el recuadro siguiente). De hecho, la OIT²⁸ explica que cuando los programas de protección social están demasiado fragmentados, es decir, solo se dirigen a las personas pobres con discapacidad, se producen lagunas de cobertura para determinados grupos. En cambio, una prestación de invalidez para todas las personas

con discapacidad suele tener una cobertura más elevada. Por ejemplo, ampliar el grupo objetivo de la protección social, incluyendo a personas de todos los grupos de riqueza, también podría conducir a un mayor apoyo político a un programa de protección social, ya que participan más grupos. Como consecuencia, también podrían aumentar los presupuestos sociales.

En El Salvador, por ejemplo, se creó un sistema de protección social universal en los ámbitos de la salud, la alimentación, la seguridad de los ingresos y la formación profesional (véase el recuadro siguiente), que está correlacionado con una menor pobreza y una menor desigualdad en el país.

Específicamente para la discapacidad, UNICEF (2016) analizó el posible impacto de una subvención por discapacidad en Uganda sobre la pobreza y se encontró una correlación similar en ese contexto. Mediante

28 ILO (2021). *World Social Protection Report 2020-2022*.



El Salvador - Construcción de un sistema de protección social universal

Política

El Salvador ha tomado medidas para establecer un sistema de protección social universal. El firme compromiso del Gobierno y el diálogo social han contribuido significativamente a este proceso. El Sistema de Protección Social Universal se introdujo en 2009 y pretende garantizar la protección social universal en los ámbitos de la salud, la alimentación, la seguridad de los ingresos y la formación profesional. En 2014, el Congreso aprobó la Ley de Desarrollo y Protección Social para institucionalizar el Sistema de Protección Social Universal y mejorar su funcionamiento.

Impacto

El sistema de protección social en El Salvador se ha traducido en un impresionante impacto socioeconómico: entre 2008 y 2012, las tasas de pobreza cayeron del 39,9% al 34,5%, mientras que el coeficiente de Gini de desigualdad descendió del 0,48 al 0,41. Sin embargo, no está claro hasta qué punto esto puede vincularse plenamente al nuevo sistema de protección.

Buenas prácticas

- La experiencia de El Salvador demuestra que **el diálogo social es esencial para aplicar acuerdos políticos** destinados a aumentar y mantener el gasto social.
- El **enfoque basado en los derechos** adoptado por El Salvador es un elemento esencial para apoyar las políticas universales de protección social. La integración de las estrategias de protección social en un marco jurídico garantiza su continuidad, como demuestra la promulgación de la Ley de Desarrollo y Protección Social.
- **Vincular los programas sociales al desarrollo productivo**, por ejemplo, incluyendo a las microempresas como proveedores en los programas de protección social, genera efectos positivos en las economías locales.

Fuente: Ortiz y De (2019).

una microsimulación, se compararon las subvenciones por discapacidad con tres objetivos diferentes en cuanto a sus efectos sobre la pobreza. Los tres escenarios considerados fueron: (i) un programa universal, en el que la subvención se dirige a todas las personas con discapacidad, (ii) un programa en el que solo

pueden optar a ella las personas pobres con discapacidad, y (iii) un programa dirigido a las personas con discapacidad etiquetadas como “vulnerables”. Los resultados mostraron que **el programa universal conduce a la mayor reducción de la brecha de pobreza** y del cómputo de pobreza para los dos niveles de



prestaciones considerados. Los dos programas específicos produjeron efectos significativamente menores que el programa universal.

4.2.3. Administración y personal profesional

Los gobiernos deben garantizar que se invierte lo suficiente en la **administración** pública, ya que la exclusión de las personas con discapacidad no puede abordarse eficazmente sin unos sistemas administrativos más sólidos. Las inversiones en sistemas administrativos también podrían minimizar las dificultades a las que se enfrentan los solicitantes y

beneficiarios con capacidades más limitadas (Kidd, 2017).

Reviste especial importancia la **inversión en personal profesional**, incluida su formación. Por ejemplo, a menudo faltan orientaciones prácticas para el personal (regional) a la hora de identificar y priorizar a los beneficiarios (Oddsdottir, 2014). En Letonia, por ejemplo, un proyecto tenía como objetivo formar a trabajadores sociales en el uso de una herramienta de evaluación de las necesidades de una persona con discapacidad intelectual (véase el recuadro siguiente).



Letonia - Formación de personal para una herramienta de evaluación de las necesidades de una persona con discapacidad intelectual

Política

En Letonia, la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD) y el Ministerio de Bienestar letón han formado a 40 trabajadores sociales en el uso de la “Escala de Intensidad de Apoyo” (SIS). Se trata de una herramienta de evaluación que valora las necesidades de apoyo práctico de una persona con **discapacidad intelectual** a través de una guía de evaluación mediante entrevistas que abarca diferentes actividades de la vida diaria y áreas de comportamiento y salud. La escala se utiliza para evaluar las necesidades de las personas en servicios residenciales, en cuidados de larga duración, con problemas de salud mental y niños con discapacidad. Este programa de desarrollo de capacidades recibe ayuda financiera de los Fondos Estructurales europeos.

Fuente: Baltruks, Hussein y Montero (2017).

Además, en Camboya, SOCIEUX+ colaboró en una acción en la que se enseñó al personal de la Secretaría General del Consejo Nacional de Protección Social políticas de protección social que tuvieron en

cuenta la discapacidad, por ejemplo, aprendiendo de las políticas de protección social integradoras de los Estados miembros de la UE (véase el recuadro en la página siguiente).



Acción SOCIEUX+ (2020-09): mejor conocimiento de la protección social inclusiva de la discapacidad en Camboya

Descripción de la acción

Una acción de SOCIEUX+ en Camboya tenía como objetivo aumentar los conocimientos sobre la protección social integradora de la discapacidad del personal de la Secretaría General del Consejo Nacional de Protección Social. A continuación, el personal del consejo de Camboya esbozó una serie de opciones políticas con la participación de las partes interesadas pertinentes para establecer una protección social que incluya la discapacidad. Las medidas adoptadas son:

- **Cartografía y evaluación de las políticas de protección social que tienen en cuenta la discapacidad:** reunión de las partes interesadas pertinentes para realizar una cartografía de las políticas existentes, las iniciativas de las instituciones nacionales y de los socios para el desarrollo y la identificación de posibles lagunas en la cobertura.
- **Establecimiento las bases de las políticas de discapacidad,** donde expertos públicos de Francia y Portugal expusieron las políticas de protección social inclusiva de los Estados miembros de la UE y se detectó el estado de las políticas de protección social relacionadas con la discapacidad.
- **Desarrollo de directrices** para la elaboración de un plan de acción de protección social que tenga en cuenta la discapacidad.

Impacto

Los ejemplos de la UE de sistemas de protección social inclusivos en materia de discapacidad pusieron de manifiesto los principios y conceptos (como el enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos, la protección social inclusiva, el enfoque participativo, etc.). También se evaluaron las estrategias camboyanas (el Marco Nacional de Política de Protección Social y el Plan Estratégico Nacional de Discapacidad) y se ofrecieron recomendaciones para conformar un plan de acción en materia de discapacidad.

Buenas prácticas

- El **uso de vídeos grabados** fue una buena práctica para ampliar la experiencia del personal de la UE en el sector de la discapacidad.
- El **uso de una herramienta interactiva** como Padlet permitió una cooperación entre iguales más interactiva.
- Hubo una **buena participación** no solo del personal del consejo, sino también de otras partes interesadas nacionales, como la Organización Camboyanas de Personas con Discapacidad; el Ministerio de Asuntos Sociales, Veteranos y Rehabilitación Juvenil; el Consejo de Acción para la Discapacidad y la ONG "HelpAge Cambodia".

Fuente: Base de datos de SOCIEUX+ (acción 2020-09).



4.2.4. Seguimiento y evaluación

Finalmente, la última recomendación se hace eco de una sugerencia similar desarrollada en la sección 4.5.

sobre la promoción de la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Como esta recomendación es transversal, no la desarrollamos más en esta sección.



5. ¿Cómo pueden los responsables políticos facilitar y promover la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral?

Los estudios internacionales han constatado sistemáticamente que la discapacidad tiene un efecto negativo en los **resultados del mercado laboral**, entre los que se incluyen las tasas de empleo, los ingresos y las tasas de desempleo. La desventaja en el mercado laboral parece ser importante entre las personas con problemas de salud mental o dificultades de aprendizaje²⁹. Esto está relacionado con el hecho de que las personas con discapacidad se enfrentan a un gran número de barreras para encontrar un trabajo digno³⁰:

- **Educación:** en muchos países, las personas con discapacidad siguen sin estar incluidas de forma efectiva en la educación general, ya que la educación nacional general y la formación profesional no suelen estar bien adaptadas a la inclusión de las personas con discapacidad.
- **Movilidad:** otra importante barrera de acceso está relacionada con las escasas opciones de transporte público accesible para desplazarse al trabajo y con las dificultades para acceder a determinados destinos (por ejemplo, edificios, aceras, etc.).
- **Percepción errónea:** muchos empresarios siguen percibiendo a las personas con discapacidad como menos productivas que las personas sin

discapacidad y no son conscientes de que los costes de adaptación del lugar de trabajo suelen ser mínimos.

Las personas con discapacidad también se enfrentan a barreras específicas relacionadas con la creación de empresas, además de las barreras generales del **espíritu empresarial**, como el acceso al capital inicial, la trampa de las prestaciones (miedo a perder la seguridad de los ingresos regulares de las prestaciones), la falta de conocimientos y capacidades empresariales pertinentes, la falta de confianza, la discriminación de los consumidores y la ausencia de un apoyo empresarial adecuado³¹.

Estas cuestiones condujeron al desarrollo de programas activos del mercado laboral destinados a abordar esos retos específicos.

5.1. Programas y políticas activas del mercado laboral

En los países de la OCDE, el **presupuesto medio para políticas activas del mercado laboral** fue, de media, del 0,52% del PIB en 2019. Por término

29 Kitching, J. (2014). Entrepreneurship and self-employment by people with disabilities (<https://www.oecd.org/cfe/leed/background-report-people-disabilities.pdf>)

30 International Labour Organization (ILO) and Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018). Labour market inclusion of people with disabilities. Paper presented at the first meeting of the G20 Employment Working Group. (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf)

31 Kitching, J. (2014). Entrepreneurship and self-employment by people with disabilities (<https://www.oecd.org/cfe/leed/background-report-people-disabilities.pdf>)



medio, en los países en desarrollo el presupuesto para políticas activas del mercado laboral fue inferior en 2018, pero existen grandes diferencias entre regiones (Bird, 2020):

- ▶ Las estimaciones de América Latina indican que el gasto público en políticas activas del mercado de trabajo fue, por término medio, del 0,35% del PIB (sobre la base de Argentina, Colombia, Costa Rica y Uruguay).
- ▶ En Asia, el gasto medio se estimó en el 0,1% del PIB (sobre la base de 25 países asiáticos).
- ▶ Los datos de la región de Oriente Medio y Norte de África (basados en Líbano, Marruecos y Túnez) muestran que el gasto medio fue solo del 0,07% del PIB.

Desde una perspectiva evolutiva, las políticas gubernamentales solían centrarse más en prestaciones

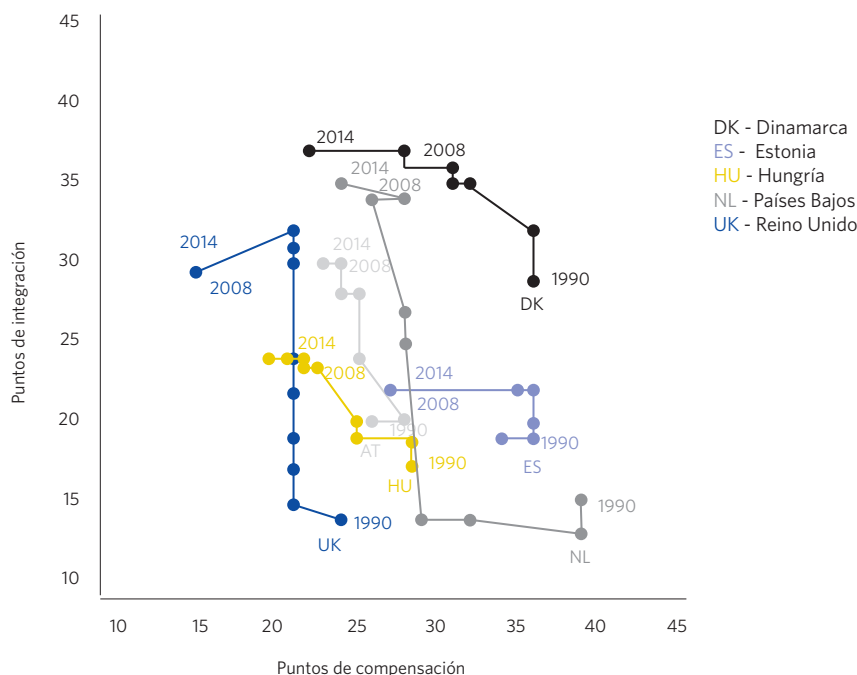
por discapacidad relativamente generosas y de fácil acceso para las personas con discapacidad en muchos países de la OCDE. Los objetivos políticos se orientan ahora hacia el equilibrio entre dos metas simultáneas: proporcionar unos ingresos adecuados y seguros a quienes no pueden trabajar y a sus familias, pero también **incentivar el trabajo** de quienes sí pueden³².

Para visualizar esta tendencia, un informe de la OCDE elaboró dos indicadores compuestos que miden, por un lado, las políticas que fomentan la inclusión en el mercado laboral y, por otro, la generosidad y la orientación de las prestaciones en metálico. La figura de la página siguiente muestra la evolución de estos dos indicadores en determinados Estados miembros de la UE entre 1990 y 2014, donde un movimiento hacia la esquina superior izquierda señala “progreso” hacia políticas más favorables al empleo.



32 Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2019). *Labour market inclusion of people with disabilities*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf

Figura 12. Tendencias hacia la inclusión frente a la compensación en las políticas sobre discapacidad en países seleccionados, 1990-2014



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2019). *Inclusión laboral de las personas con discapacidad*, p. 9.

En todos los países de la OCDE se observa un claro giro hacia el refuerzo de las medidas de inclusión (hacia arriba) y el endurecimiento del acceso a las prestaciones por discapacidad (hacia la izquierda)³³.

5.1.1 Tipos de programas y políticas activas del mercado laboral

Las personas con discapacidad podrían beneficiarse de ayudas suplementarias para fomentar su participación en el mercado laboral. Muchos países ya han desarrollado diferentes estrategias de **oferta** para **apoyar a los trabajadores con capacidad laboral**

reducida. Un ejemplo es permitir que los trabajadores trabajen menos horas, pero reciban el salario íntegro a través de subsidios para los empleadores, lo que fomenta la contratación de personas con discapacidad al tiempo que les permite acceder a ocupaciones ordinarias, en entornos laborales inclusivos (OIT y OCDE, 2019).

Por el **lado de la demanda**, hay varias políticas que los empresarios pueden aplicar para ayudar a las personas con discapacidad. Por ejemplo, a escala internacional, 25 empresas multinacionales se unieron en 2010 para formar la **Red Mundial de**

33 European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Scharle, Á., Csillag, M. (2016). *Disability and labour market integration: analytical paper*, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/26386>



Tabla 1. Resumen de los principales tipos de políticas activas del mercado de trabajo dirigidas a los demandantes de empleo con discapacidad

	Rehabilitación profesional	Subsidios salariales	Empleo con apoyo	Empleo protegido
Proveedor típico	Servicios públicos de empleo u organizaciones no gubernamentales (ONG)	Servicios públicos de empleo o administración fiscal	Servicios públicos de empleo u ONG	Empresas públicas o sin ánimo de lucro
Elementos principales	Pruebas de aptitud, gestión de casos, formación, colocación, medidas de ajuste laboral	Subvención al empresario	Rehabilitación vocacional individualizada y preparación para el empleo (pruebas), coaching laboral y apoyo al seguimiento	Colocación en un taller protegido, subvención al empresario y/o al trabajador, formación en el puesto de trabajo
Grupo objetivo	Discapacidad menos grave	Discapacidad menos grave	Todos los niveles de discapacidad	Discapacidad grave
Resultado habitual	Empleo en el mercado de trabajo abierto con o sin subvención	Empleo en el mercado de trabajo abierto con subvención	Empleo permanente en el mercado laboral abierto	Empleo estable pero segregado, la transición al mercado laboral abierto es rara

Fuente: Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Scharle y Csillag (2016).

Empresas y Discapacidad con la OIT. La red incluye redes nacionales de discapacidad y empresas de, entre otros países, Alemania, Arabia Saudí, Australia, Brasil, Canadá, Estados Unidos, Indonesia, México, Reino Unido y Sudáfrica, así como distintas iniciativas en China e India. Esta red muestra las mejores prácticas de las empresas y promueve una narrativa basada en las ventajas que supone para las empresas emplear a personas con discapacidad (OIT y OCDE, 2019).

La tabla 1 ofrece una buena visión general de los diferentes **tipos estándar de políticas activas del mercado laboral** para personas con discapacidad (Comisión Europea, 2016): empleo protegido (empleo en la economía social), subsidios salariales, rehabilitación profesional y empleo con apoyo (empleo inclusivo en la economía normal). Está claro que algunos instrumentos son más adecuados para las personas con una discapacidad menos grave,

como la rehabilitación profesional, en lugar del empleo protegido, que puede ayudar firmemente a las personas con discapacidades graves. Aunque los subsidios salariales pueden fomentar la inclusión en el mercado laboral abierto, esto puede no ser siempre suficiente, y es aquí donde el empleo con apoyo puede desempeñar un papel importante, ya que se centra en el apoyo a nivel individual.

Rehabilitación profesional

Un estudio sobre el empleo de las personas con discapacidad realizado en Reino Unido define la rehabilitación profesional como “todo aquello que ayuda a una persona con un problema de salud a permanecer en el trabajo, reincorporarse a él y permanecer en él” (Waddell *et al.*, 2008, p. 5). Se compone principalmente de tres tipos de políticas:

- Preparación para el mundo laboral.



Acceso al mercado laboral y la protección social de las personas con discapacidad

- Conservación del empleo, es decir, apoyo y mantenimiento de las personas actualmente empleadas.
- Facilitar un nuevo trabajo a las personas actualmente sin empleo o con prestaciones por enfermedad.

Los gobiernos desempeñan un papel clave a través de planes de reincorporación al trabajo y ayudas específicas a los empresarios para afrontar los retos de la mala salud/discapacidad en el lugar de trabajo. En el caso de las personas con graves dificultades

derivadas de una enfermedad o discapacidad, se necesitan profesionales con competencias tanto sanitarias como laborales para prestar servicios individualizados de reincorporación al trabajo. La **estrecha colaboración** entre el individuo, los profesionales de la salud/rehabilitación y los empresarios solidarios es importante para ayudar a una persona con discapacidad para el empleo (Frank, 2016). Una acción de SOCIEUX+ muestra, sin embargo, que invertir en las relaciones con el sector privado no es tan fácil (véase el recuadro siguiente).



Promoción del empleo para personas con discapacidad en Perú - Proyecto SOCIEUX+

Descripción de la acción

En 2021, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publicó la Política Nacional de Empleo Decente. La acción reforzó las competencias de los funcionarios de los Centros de Empleo en relación con las personas con discapacidad, fortaleció las capacidades del personal de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad (DPLPCD) y tuvo como objetivo mejorar **los servicios prestados a los empresarios**, con el fin de potenciar la inserción laboral de las personas con discapacidad. También se reforzaron las capacidades de los profesionales y los centros de empleo, con el fin de homogeneizar los **servicios de intermediación laboral** e institucionalizar las normas de calidad. Esto se realizó mediante **formación** y a través de **mesas de consulta** sobre cómo mejorar la empleabilidad de los trabajadores con discapacidad.

Impacto

El personal responsable de la prestación de servicios a personas con discapacidad recibió formación basada en la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF). Esto puede conducir a unos servicios de intermediación más adecuados para las personas con discapacidad. Las personas con discapacidad se benefician de unos **servicios de intermediación más precisos** ya que esto facilita su entrada en el mercado laboral y, por tanto, su acceso a mejores condiciones de trabajo.

Por otro lado, el objetivo de la acción era establecer **alianzas público-privadas** y apoyar a los empresarios, pero **se prestaron muy pocos servicios** a las empresas privadas. El esfuerzo del personal hacia las empresas privadas **se**





limitó a actividades de sensibilización y a algunas ferias de empleo en las que podían reunirse empresas privadas y demandantes de empleo.

Buenas prácticas

- La formación con casos prácticos se considera una posible buena práctica, así como los vídeos con casos prácticos de trabajos desempeñados por personas con discapacidad con requisitos laborales adaptados.
- La grabación de los cursos garantiza el acceso fácil y permanente al material de formación, y lo pone a disposición de los nuevos profesionales.

Fuente: Base de datos de SOCIEUX+ (Acción 2018-23).

Dutta *et al.* (2016) estudiaron los resultados laborales de las personas con discapacidad en Estados Unidos y mostraron la **importancia de la rehabilitación profesional**. De un grupo compuesto por 5.000 personas³⁴ con discapacidad que recibieron servicios de rehabilitación profesional, el 62% consiguieron después un empleo. De este grupo, los individuos con deficiencias sensoriales/comunicativas tuvieron el mayor índice de éxito (75%), en comparación con el grupo de deficiencias físicas (56%) y el de deficiencias mentales (55%). El estudio demostró que la **colocación en un puesto de trabajo** (derivación a una entrevista de trabajo específica), **el apoyo en el puesto de trabajo** (servicios para estabilizar la colocación y mejorar la conservación del puesto de trabajo; como la orientación laboral, el seguimiento y los servicios de conservación del puesto de trabajo), **el mantenimiento** (ayuda monetaria proporcionada para gastos como ropa especial, que superan los gastos normales) y otros servicios como la **atención médica** para afecciones agudas, fueron

factores predictivos significativos del éxito en el empleo en todos los grupos de deficiencias y, por tanto, instrumentos importantes de la rehabilitación profesional.

Además, como han demostrado Buys, Matthews y Randall (2014), la rehabilitación profesional es una práctica clave para controlar los gastos gubernamentales relacionados con las prestaciones por discapacidad. Los autores describen que, por este medio, **el personal cualificado de rehabilitación profesional** es muy importante y que los profesionales deben centrarse cada vez más en la prestación de servicios individualizados en los que **el cliente tenga un control significativo** sobre las decisiones relativas a su programa de rehabilitación. El siguiente recuadro ilustra que sigue existiendo una laguna de conocimientos para el personal que se ocupa del empleo de las personas con discapacidad, ya que se impartió formación al personal del Servicio Nacional de Empleo de Serbia.

34 Grupo de muestra en 2005.



Asesoramiento para la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad en Serbia- Acción SOCIEUX+

Descripción de la acción

Socieux ayudó al Servicio Nacional de Empleo de Serbia a mejorar sus conocimientos sobre la contratación de personas con discapacidad. Los expertos presentaron experiencias europeas al personal del Servicio Nacional de Empleo, destacando las mejores prácticas relacionadas con la accesibilidad y la inclusión. Se realizaron recomendaciones relacionadas con: la accesibilidad de las instalaciones, las tecnologías de asistencia y una mayor concienciación y capacidad de los asesores y empresarios. Además, se recomendó crear equipos multidisciplinares con múltiples perfiles, lo que facilita el pensamiento creativo y mejora el desarrollo de programas de integración eficaces.

Impacto

Los cursos de formación ampliaron los conocimientos sobre el concepto de trabajo para personas con discapacidad. Con la mejora de las competencias de los asesores, la prestación de servicios puede adaptarse a las necesidades específicas de las personas con discapacidad.

Fuente: Base de datos de SOCIEUX+ (Acción 2023-14).

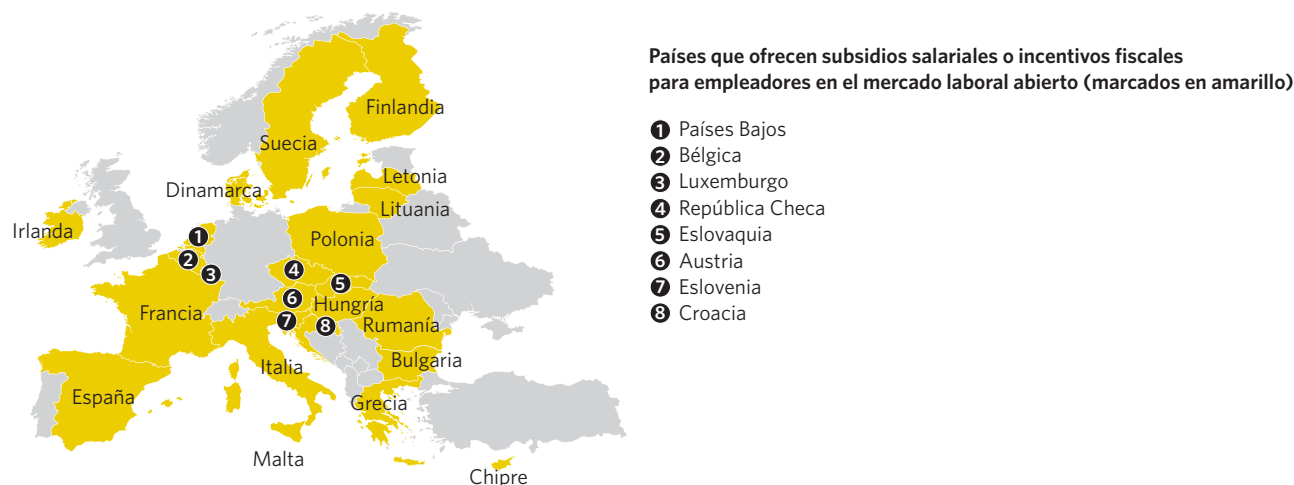
Subsidios salariales

Los Estados miembros de la Unión Europea ofrecen diversos incentivos financieros para apoyar y animar a los empresarios a contratar, retener y formar a personas con discapacidad. Algunos países conceden pagos o subvenciones a los empresarios al contratar a una persona con discapacidad, mientras que otros ofrecen subsidios para empleos de prueba, formación o prácticas para ellos. Además, en algunos estados existen ayudas económicas para compensar los gastos adicionales asociados a la contratación de personas con discapacidad, como formación adicional, apoyo o adaptaciones del puesto de trabajo.

Las subvenciones salariales son un mecanismo común en toda Europa para fomentar el empleo de las personas con discapacidad, aunque con variaciones en sus estructuras. Algunos subsidios compensan a los empresarios por la reducción de productividad de trabajadores concretos, mientras que otros se conceden sin necesidad de demostrar la reducción de productividad. Estas subvenciones pueden ser de duración determinada o continuadas, y suelen tener un porcentaje máximo vinculado a un salario fijo, normalmente ligado al salario mínimo. En algunos casos, los empresarios tienen que cumplir requisitos adicionales para poder optar a dichas subvenciones.



Ilustración 2. Países que ofrecen subvenciones salariales o incentivos financieros a los empresarios en el mercado laboral abierto (marcados en amarillo)



Fuente: Foro Europeo de la Discapacidad. (2020). Pobreza y exclusión social de las personas con discapacidad: Informes Europeos de Derechos Humanos, número 4 - 2020. https://mcusercontent.com/865a5bbea1086c57a41cc876d/files/ad60807b-a923-4a7e-ac84-559c4a5212a8/EDF_HR_Report_final_tagged_interactive_v2_accessible.pdf

Según un informe publicado por la Comisión Europea (2023), aproximadamente un tercio de los Estados miembros de la UE ofrecen desgravaciones fiscales a los empresarios que contratan a trabajadores con discapacidad en el mercado laboral ordinario. Los métodos varían e incluyen tipos impositivos más bajos sobre la remuneración de los empleados, exenciones fiscales sobre bienes o servicios adquiridos para facilitar el trabajo de los empleados con discapacidad o deducciones fiscales de tarifa plana. Además, según la misma fuente, alrededor de la mitad de los Estados miembros de la UE aplican reducciones en los pagos de la seguridad social y/o del seguro médico obligatorio a los empresarios que contratan a personas con discapacidad, ya sea durante un periodo determinado o de forma permanente. Sin embargo, estas prestaciones suelen requerir la

evaluación y el reconocimiento oficiales de la discapacidad del trabajador.

A pesar de la práctica generalizada de conceder subvenciones salariales a los empresarios en Europa, cabe señalar que no todos los países las ofrecen. Como se ilustra en la imagen superior, países como Alemania, Portugal o Estonia no ofrecen subvenciones salariales ni incentivos financieros a los empresarios en el mercado laboral abierto. También es importante destacar que, entre los países que sí ofrecen este tipo de incentivos, las prácticas varían. Por ejemplo, en Chipre, el incentivo se ofrece durante los primeros 24 meses, mientras que, en Grecia, el programa disponible subvenciona el empleo de las personas con discapacidad primero durante 12 meses, con dos posibles prórrogas³⁵.

35 European Disability Forum. (2020). Poverty and Social Exclusion of Persons with Disabilities: European Human Rights Reports Issue 4 - 2020. https://mcusercontent.com/865a5bbea1086c57a41cc876d/files/ad60807b-a923-4a7e-ac84-559c4a5212a8/EDF_HR_Report_final_tagged_interactive_v2_accessible.pdf



Acceso al mercado laboral y la protección social de las personas con discapacidad

Entre las buenas prácticas que conocimos, el caso de Austria es inspirador, ya que el país ofrece distintos tipos de subvenciones, adaptadas a necesidades

específicas y teniendo en cuenta el concepto de interseccionalidad. Este caso se explica en el recuadro siguiente.



Austria: Ayudas económicas a las empresas para la contratación de personas con discapacidad

Desde 2019, las empresas de Austria tienen la oportunidad de solicitar lo que se denomina una “subvención de inclusión”. Este subsidio cubre el 30% del salario bruto de las personas con discapacidad que tienen la condición de beneficiario. Además, la “subvención de inclusión plus”, destinada específicamente a apoyar a las mujeres con discapacidad, complementa este subsidio en un 25% adicional. En cuanto a la duración, la “subvención de inclusión” se concede por un año, con un máximo de 1.000 euros, mientras que la “subvención de inclusión plus” tiene la misma duración y un tope de 1.250 euros.

Otra medida dentro de este marco es la “prima de inclusión”, diseñada para potenciar la inclusión de adultos en la educación y formación profesionales (EFP), al tiempo que se ayuda a las empresas a emplear a personas con discapacidad durante todo su periodo de aprendizaje (aproximadamente 3 años). Esta bonificación equivale al importe actual del impuesto compensatorio, que las empresas deben pagar si incumplen sus obligaciones legales de contratar a personas con discapacidad. Desde 2023, asciende a 292 EUR mensuales.

Estas tres son buenas prácticas, ya que aumentan efectivamente la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto. Lo hacen centrándose en el sector empresarial y complementando al mismo tiempo las medidas de apoyo existentes dirigidas directamente a las personas con discapacidad. Además, abordan el aspecto de interseccionalidad de este tema proponiendo soluciones a medida destinadas a afrontar los retos específicos a los que se enfrentan estos grupos dentro del panorama más amplio del mercado laboral.

Fuente: Comisión Europea (2023), Catálogo de acciones positivas para fomentar la contratación de personas con discapacidad y luchar contra los estereotipos, 36 p.



Empleo con apoyo

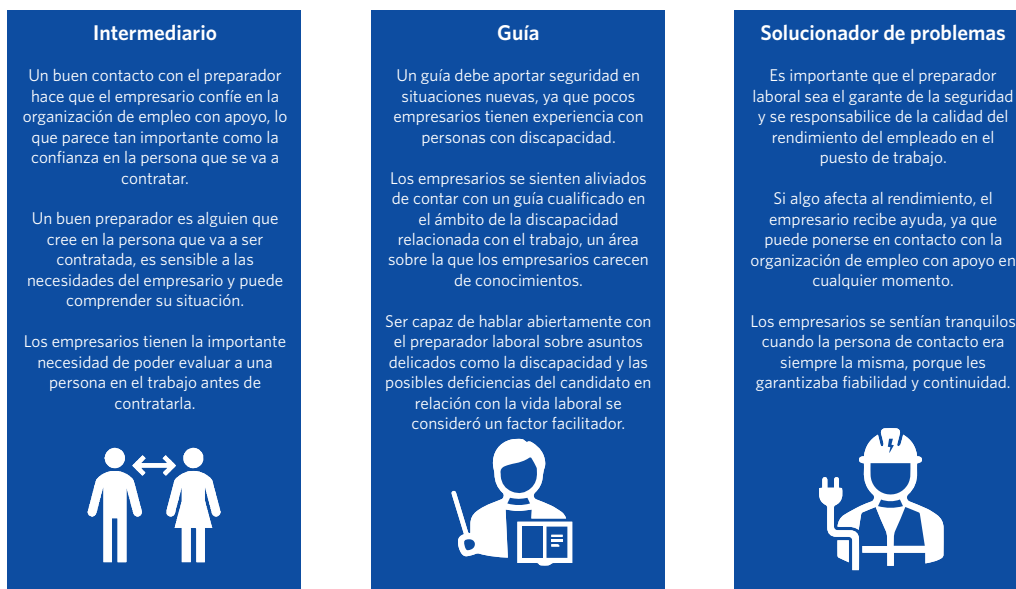
Como ya se ha mencionado, el empleo con apoyo va más allá de la rehabilitación profesional, ya que trata de ofrecer **apoyo más individual, adaptado a las necesidades específicas de una persona**. Puede contener preparación para el empleo, orientación laboral y apoyo al seguimiento, y tiene como objetivo el empleo en la economía normalizada.

Un estudio sobre el empleo con apoyo elaborado en Suecia para personas con discapacidad entrevistó a empresarios para descubrir los distintos factores clave para encontrar, obtener y mantener un empleo para personas con discapacidad. En esta investigación, el empleo con apoyo tenía como objetivo lograr el empleo y la inclusión laboral de las personas con discapacidad mediante un apoyo estrecho y continuo, antes y después del empleo, no solo al trabajador con discapacidad, sino también a los empresarios y compañeros de trabajo, en forma de **preparador laboral**.

Las organizaciones de empleo con apoyo que funcionaron bien fueron capaces de responder a las demandas y a la lógica de mercado que conforman la realidad cotidiana de los empresarios. A través de estas actividades, lo ideal es que el empleo con apoyo proporcione seguridad a los empresarios, asuma la responsabilidad de la mano de obra suministrada y cultive relaciones de confianza con los empresarios (Gustafsson, Peralta y Danermark, 2013).

El estudio identifica **tres funciones importantes del preparador laboral desde la perspectiva del empresario**: intermediario, guía y solucionador de problemas. En cada una de estas funciones, hubo ciertos aspectos que mejoraron el empleo de las personas con discapacidad. En la figura siguiente se resumen los enfoques que los empresarios consideran más eficaces. Estas funciones proporcionan información importante sobre las expectativas de los empresarios respecto a la preparación para el empleo de las personas con discapacidad.

Figura 13. Funciones de intermediario, guía y solucionador de problemas



Fuente: IDEA Consult, basado en Gustafsson, Peralta y Danermark (2013).



Empleo protegido

El empleo protegido es un tipo de práctica laboral que adolece de falta de consenso. De hecho, parece que no existe una definición única y compartida de “taller protegido”, al menos dentro de la Unión Europea y sus actores. Además, los talleres protegidos reciben diferentes nombres en los distintos países europeos. Según la Asociación Europea de Proveedores de Servicios para Personas con Discapacidad³⁶ (EASPD), esta ausencia de definición común se debe a lo delicado del tema y a las grandes discrepancias existentes entre las legislaciones nacionales.

De hecho, las estructuras de organización y financiación, los criterios de acceso a los talleres y el grado de utilización de los talleres protegidos en la política de empleo para personas con discapacidad difieren enormemente de un país europeo a otro³⁷.

Además de esta falta de definición común, la UE carece de datos precisos y recientes sobre esta modalidad de trabajo. Por lo tanto, es difícil apreciar la importancia de los talleres protegidos, así como su crecimiento. En algunos países, como Alemania, la República Checa, Italia, Finlandia y

España, se observa una tendencia creciente. Por el contrario, en países como Países Bajos y Polonia se observa una disminución de esta modalidad de trabajo³⁸. Cabe destacar que los principales factores que afectan al crecimiento del mercado laboral protegido pueden calificarse de “factores de carencia” en el sentido de que denotan una falta en el entorno de las personas con discapacidad, lo que permite que aparezcan otras formas de empleo. Estos factores pueden resumirse del siguiente modo:

- ▶ Condiciones desfavorables y discriminación en el mercado laboral abierto;
- ▶ Medidas políticas insuficientes o mal adaptadas para fomentar la contratación de personas con discapacidad por parte de los empleadores convencionales;
- ▶ Amplio apoyo financiero del Estado a los participantes en el mercado laboral protegido.

Si bien la actual Estrategia de la UE en materia de discapacidad sigue sin ofrecer una definición clara de “empleo protegido”, los requisitos más claros al respecto proceden de las Naciones Unidas a través de la CNUDPD y, concretamente, de la Observación General n.º 8, como se ilustra en el recuadro siguiente.

36 EASPD (2023), *Fostering Employment through Sheltered Workshops: Reality, Trends and Next Steps*, 151 p.

37 ANED (2018) Mainstreaming disability rights in the European Pillar of Social Rights – a compendium, European Commission and Disability High-Level Group.

38 EASPD (2023), *Fostering Employment through Sheltered Workshops: Reality, Trends and Next Steps*, 151 p.



Recuadro 1. Observación General n.º 8 de 9 de septiembre de 2022 (CRPD/C/GC/8)

El Comité observa que el empleo segregado, como los talleres protegidos, incluye una variedad de prácticas y experiencias, caracterizadas por, al menos, algunos de los siguientes elementos:

- a) segregan a las personas con discapacidad de un empleo abierto, inclusivo y accesible;*
- b) se organizan en torno a determinadas actividades específicas que se considera que las personas con discapacidad pueden realizar;*
- c) se centran y hacen hincapié en los enfoques médicos y de rehabilitación de la discapacidad;*
- d) no promueven eficazmente la transición al mercado laboral abierto;*
- e) las personas con discapacidad no reciben la misma remuneración por un trabajo de igual valor;*
- f) las personas con discapacidad no son remuneradas por su trabajo en igualdad de condiciones con las demás;*
- g) las personas con discapacidad no suelen tener contratos de trabajo regulares y, por tanto, no están cubiertas por los regímenes de seguridad social.*

Fuente: Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. 2022. Observación general n.º 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo. 9 de septiembre de 2022. Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-09/CRPD_C_GC_8-ENG-Advance-Unedited-Version.docx

Como puede leerse, la CNUDPD adopta un enfoque bastante amplio del empleo protegido, pero también muestra una visión bastante crítica del sector. Esta visión crítica del empleo protegido adoptada por la ONU llega hasta el punto de recomendar a los Estados miembros su eliminación progresiva, de manera proactiva y expeditiva³⁹. Los motivos de esta recomendación son, entre otros, que el empleo protegido no ofrece las oportunidades que teóricamente se le asociaban. Por ejemplo, las personas que trabajan en el mercado laboral protegido suelen tener derecho a percibir, al menos, el salario mínimo, pero en la práctica no suelen tener la oportunidad de maximizar sus ingresos. Además, teóricamente existen oportunidades de promoción profesional, pero en la práctica, dependen del lugar de trabajo y de las capacidades del individuo. Finalmente, aunque los talleres

protegidos tienen el mandato legal de fomentar la transición al mercado laboral abierto, en realidad la transición sigue siendo poco frecuente. Esto se explica en parte por el hecho de que, en los talleres protegidos con ánimo de lucro, los empresarios no reciben incentivos para apoyar la transición de las personas, y también por la forma en que están diseñados los sistemas de pensiones por discapacidad. De hecho, en algunos Estados miembros (como Finlandia, España o Italia), “los beneficiarios de una pensión por discapacidad que empiezan a trabajar siguen teniendo derecho a la pensión solo si cumplen determinadas condiciones” (EASPD, 2023, p. 52). Es probable que estas limitaciones disuadan a algunas personas de buscar un empleo a tiempo completo o de acceder a trabajos mejor remunerados.

39 EASPD (2023), *Fostering Employment through Sheltered Workshops: Reality, Trends and Next Steps*, 151 p.



Acceso al mercado laboral y la protección social de las personas con discapacidad

La ANED también señala que “en algunos casos, el empleo en un taller protegido reflejará una elección libre para muchas personas con discapacidad. [...] Sin embargo, en muchos casos, las personas se encontrarán con que no tienen más remedio que aceptar un puesto en un taller protegido, independientemente de que ello refleje o no sus deseos” (ANED, 2018, p. 186).

Siguiendo el prudente planteamiento de la ONU, la Comisión Europea observa que estos planes de empleo difieren en su naturaleza y no ofrecen necesariamente condiciones de trabajo adecuadas ni derechos laborales a las personas con discapacidad,

ni tampoco vías de acceso al mercado⁴⁰. En este sentido, el Paquete de Empleo para Personas con Discapacidad planificó una serie de acciones, entre ellas un estudio para explorar los empleos de calidad en el empleo protegido y las vías de acceso al mercado laboral abierto. Este estudio se presentará en 2024.

A pesar de la recomendación general de suprimir progresivamente el régimen laboral de empleo protegido, algunos países han aplicado con éxito prácticas en torno a este. Es el caso, por ejemplo, de Alemania, cuya práctica se explica en el recuadro siguiente.



Alemania - Reembolso de los gastos para el empleo en pruebas de personas con discapacidad

En Alemania, una medida dedicada al empleo de personas con discapacidad es el reembolso de los costes del empleo en pruebas de personas con discapacidad, así como de los empleados de talleres protegidos durante un periodo de hasta 3 meses. La finalidad de esta iniciativa es facilitar una transición más suave hacia el empleo pleno y permanente y la posterior integración en el mercado laboral abierto. Los empresarios se benefician de la oportunidad de evaluar las capacidades de los posibles empleados con discapacidad e identificar a los candidatos adecuados, con todos los costes asociados al empleo en pruebas cubiertos por la agencia de colocación o la oficina de empleo. Esto incluye los costes salariales (incluidas las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social), las prestaciones legales o pactadas colectivamente, las cuotas y las cotizaciones a la asociación patronal de seguros de responsabilidad civil. Además, en el caso de las personas que salgan de talleres protegidos, las empresas pueden solicitar a la oficina de integración “prestaciones para compensar las cargas extraordinarias”.

Fuente: Comisión Europea (2023), Catálogo de acciones positivas para fomentar la contratación de personas con discapacidad y luchar contra los estereotipos, 36.

La EASPD ofrece una serie de recomendaciones a los agentes implicados en el empleo protegido. Estas se resumen en el recuadro de la página siguiente.

40 European Commission (2021), Union of Equality. Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030.



Recuadro 2. Recomendaciones de la Asociación Europea de Proveedores de Servicios para Personas con Discapacidad para el empleo protegido

Recomendaciones a las entidades que gestionan talleres protegidos:

- ▶ hacer de la transición al mercado laboral abierto un objetivo principal;
- ▶ dar prioridad a las personas frente a los beneficios y adoptar un enfoque centrado en la persona;
- ▶ reinvertir los beneficios en la organización y tener una vocación democrática y participativa;
- ▶ formar al personal para que apoye y anime a las personas con discapacidad en su transición;
- ▶ estrechar lazos con las empresas de su zona.

Recomendaciones a los responsables políticos nacionales:

- ▶ dedicar más recursos a iniciativas de intervención temprana y garantizar que la formación profesional sea pertinente para los empresarios;
- ▶ acompañar los incentivos económicos a los empresarios con información, sensibilización, formación para el empleo y otras medidas blandas;
- ▶ garantizar que se refuerzan las capacidades de los servicios de empleo para atender las necesidades de los solicitantes de empleo con discapacidad;
- ▶ reconocer legalmente el empleo con apoyo e invertir en él;
- ▶ garantizar que las personas con discapacidad sigan recibiendo ayudas económicas para sufragar los costes de vida adicionales relacionados con su discapacidad;
- ▶ garantizar que las actividades laborales sean tratadas legalmente como tales;
- ▶ vigilar el abuso del sistema de apoyo financiero a los talleres protegidos y la explotación de los trabajadores;
- ▶ garantizar que el desarrollo profesional y personal de las personas con discapacidad no se detiene una vez que se incorporan al mercado laboral abierto.

Recomendaciones a los responsables políticos de la UE:

- ▶ garantizar la recopilación y disponibilidad de datos e investigaciones que permitan medir los progresos: abordar la necesidad de datos cuantitativos y cualitativos actualizados y precisos sobre las personas con discapacidad en talleres protegidos y los solicitantes de empleo con discapacidad;
- ▶ aumentar la financiación dedicada a la recogida de datos y la investigación;
- ▶ definir claramente “discapacidad”, “talleres protegidos” y trabajo de rehabilitación frente a actividades laborales;
- ▶ garantizar que las políticas de la UE y de los Estados miembros incorporen el modelo social de la discapacidad y adopten plenamente un enfoque basado en los derechos humanos;
- ▶ entablar conversaciones con los proveedores de servicios y las organizaciones de la sociedad civil para sopesar detenidamente los pros y los contras de ratificar el Protocolo Facultativo de la CNUDPD.

Recomendaciones a las organizaciones de la sociedad civil:

- ▶ encontrar puntos en común entre quienes abogan por el cierre de los talleres protegidos y quienes abogan por su mantenimiento, con el fin de mejorar la vida de las personas con discapacidad.

Fuente: EASPD (2023), Fomento del empleo mediante talleres protegidos: Realidad, tendencias y próximos pasos, pp. 12-13.



5.1.2. Retos de los programas y políticas activos del mercado laboral

En cuanto a las barreras relacionadas con la aplicación efectiva de los programas y políticas de activación laboral, es importante señalar en primer lugar que los programas y políticas de activación laboral se enfrentan a barreras similares a las de los programas y políticas de protección social. De hecho, la asignación presupuestaria, la determinación de los grupos objetivo y la sensibilización son, sin duda, retos a los que se enfrentan los programas y las políticas de activación laboral. No presentaremos más estos retos, ya que se explicaron en el capítulo 4.1.

Sin embargo, algunos obstáculos son específicos de estos programas y políticas.

El primer obstáculo es la dificultad para **abordar el mercado laboral informal**. De hecho, la mayoría (si no todos) de los programas y políticas de activación laboral se dirigen a personas susceptibles de entrar en el mercado laboral formal. Sin embargo, según la OIT⁴¹, en los países en desarrollo la mayoría de las personas con discapacidad tienen empleos informales, que se caracterizan en general por la falta de seguridad y de acceso a prestaciones. De hecho, en tres cuartas partes de los países de los que se dispone de datos, las personas con discapacidad tienen más probabilidades de tener un empleo informal que las que no lo tienen.

Cabe destacar que las personas con discapacidad sufren una doble vulnerabilidad. En primer lugar, por

su problema de salud, que les hace más difícil acceder al mercado laboral. Y, en segundo lugar, por el tipo de empleo al que tienen acceso. Debido a esta mayor probabilidad de ocupar un puesto de trabajo en la economía sumergida, disponen de menos seguridad y estabilidad en sus ingresos⁴².

A modo de ejemplo, en Líbano en 2019, mientras que el 55% de las personas sin discapacidad trabajaban en empleos informales, este era el caso del 69% de las personas con discapacidad.

Teniendo en consideración esta importancia del trabajo informal para las personas con discapacidad en los países en desarrollo, el principal obstáculo es el hecho de que las políticas y los programas, independientemente de su pertinencia, pueden fracasar a la hora de llegar a las personas que podrían beneficiarse de ellos.

Un segundo obstáculo se refiere al posible **refuerzo del estigma** hacia las personas con discapacidad debido a las propias subvenciones de las que se benefician. De hecho, cuando se trata de ayudas económicas dirigidas a personas con discapacidad (pero también en general a grupos específicos), los investigadores del instituto de Trabajo y Salud de la Universidad McMaster⁴³ han observado cómo este tipo de prestaciones aportan puntos de vista contrapuestos. De hecho, algunas partes interesadas consideran que los subsidios salariales son útiles y pertinentes porque permiten a los empresarios con recursos limitados contratar a personas sin preocuparse por las posibles dificultades financieras en

41 Stoevska, V. (2023, 22 de septiembre). *New ILO database highlights labour market challenges of persons with disabilities* - ILOSTAT. ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/new-ilo-database-highlights-labour-market-challenges-of-persons-with-disabilities/>

42 Boutros, P., y Fakh, A. (2023). The disability employment paradox in developing countries: recent evidence from Lebanon. *Development Studies Research*, 10(1), 2244173.

43 Tompa, E., Samosh, D., Johnston, H., Irvin, E., Gewurtz, R., Padkapayeva, K., y Moser, C. (2022). *Funding Employment Services to Create Sustainable Employment Opportunities for Persons with Disabilities: A Policy Issues Briefing for Program Funders*. https://www.iwh.on.ca/sites/iwh/files/iwh/reports/iwh_report_funding_employment_services_for_persons_with_disabilities_2022.pdf



caso de desajuste⁴⁴. Sin embargo, otras partes interesadas temen que las subvenciones salariales solo apoyen empleos a corto plazo y puedan contribuir a enviar señales negativas sobre las personas que se benefician de ellas.

Este riesgo ha sido señalado por otros autores, que señalan que los programas de mercado laboral globalmente activos pueden carecer de impacto debido a los estigmas sociales asociados a los participantes en dichos programas. Esta estigmatización de los participantes parece ser mayor en el caso de algunas prestaciones, como el empleo subvencionado, que en el de otras, como la formación profesional, por ejemplo. Esta estigmatización sería el resultado de dos factores. Por un lado, se derivaría de las posibles asociaciones negativas que un empresario podría desarrollar sobre este tipo de programas. Por el otro, el estigma también se derivaría de la suposición que un empresario tiene sobre los participantes en estos programas. Fossati y Liechti⁴⁵ han demostrado que es probable que estos programas activos del mercado laboral refuercen los estereotipos negativos que los empresarios tienen sobre algunos grupos destinatarios específicos, al considerarlos menos cualificados, menos motivados, etc. En el caso de Fossati y Liechti, el resultado estudió los programas dedicados a la integración de refugiados. Sin embargo, podemos ampliar este resultado a otros grupos de beneficiarios de dichos programas.

Finalmente, una última limitación de los programas y políticas del mercado laboral dirigidos a las personas con discapacidad es su **generalización global**. De hecho, aunque la mayoría de estos programas tienen la ventaja de dirigirse al menos a las personas con discapacidad y ofrecer soluciones y sistemas destinados a mejorar la participación en el mercado laboral, también adolecen de falta de especialización y personalización. Sin embargo, como ya se ha dicho anteriormente en este informe, el término “discapacidad” es un concepto amplio y evolutivo, y no una realidad bien definida. De hecho, las personas con discapacidad tienen “un amplio conjunto de perfiles, que incluyen su situación socioeconómica y las diversas formas y grados de discapacidad que presentan, desde físicas hasta intelectuales y psicosociales”⁴⁶. Además, las personas con discapacidad se encuentran en distintas etapas en cuanto al momento en que han adquirido su discapacidad, ya sea desde el nacimiento o la infancia, o en la edad adulta. Asimismo, se diferencian por su nivel de experiencia laboral anterior, sus oportunidades educativas, su formación profesional y otros factores. Todos estos rasgos distintivos afectan a la correcta comprensión por parte de las autoridades públicas y las partes interesadas pertinentes, lo que da lugar a una importante laguna informativa sobre la diversidad de realidades en lo que respecta a la discapacidad y el empleo. Esta laguna conduce a un bajo nivel de concienciación sobre los retos y derechos de las personas con discapacidad, y da lugar a una falta de

44 Nasution, H. A. (2023). Wage Subsidy as an Effective Form of Incentive for Employers Who Employs Persons with Disability to Create an Inclusive Labour Market. *Nusantara Science and Technology Proceedings*, 19-25.

45 Fossati, F., y Liechti, F. (2020). Integrating refugees through active labour market policy: A comparative survey experiment. *Journal of European Social Policy*, 30(5), 601-615.

46 Sano, R. (2021). An Analysis of the Challenges and Strategies to Improve and Strengthen the Employment Status of Persons with Disabilities in Asia. *Communicare: Journal of Communication Studies*, 8(2), pp. 127-128.



leyes y políticas adecuadas que mejoren la vida de las personas con discapacidad en general⁴⁷.

5.2. Recomendaciones para las autoridades públicas

Las personas con discapacidad se enfrentan a múltiples retos a la hora de participar en el mercado laboral. Se pueden adoptar **diferentes estrategias políticas** para mejorar su participación en el mercado laboral. Basándose en los retos de los programas de protección social, estas pueden resumirse en las siguientes recomendaciones: (i) mejorar la formación y la educación de las personas con discapacidad, (ii) apoyar a las empresas y sensibilizarlas, (iii) reforzar las capacidades de evaluación de las discapacidades y (iv) mejorar los sistemas de seguimiento y evaluación.

5.2.1. Formación y educación

La primera recomendación se refiere al aspecto individual de la participación en el mercado laboral: la educación y las cualificaciones. De hecho, para fomentar la participación de las personas en el mercado laboral, independientemente de su capacidad, es crucial que se beneficien de una cierta formación y educación que les permita desarrollar habilidades que serán valiosas en el mercado laboral.

Cuando se trata de personas con discapacidad, estudios anteriores⁴⁸ han demostrado que existe una notable escasez de programas de formación dirigidos a jóvenes adultos con discapacidad que den lugar a cualificaciones significativas y perspectivas de empleo de calidad. Esta carencia de formación o apoyo adecuados disuade a los empresarios de contratar a personas con discapacidad. Además, los programas de formación adaptada suelen estar infravalorados en comparación con la formación educativa ordinaria. La combinación de estos factores, junto con las trabas burocráticas a las que se enfrentan las personas con discapacidad, actúan como impedimentos que dificultan su integración en el mercado laboral y obstaculizan su capacidad para conseguir un empleo.

De ahí que la recomendación inicial abogue por potenciar la educación adaptada, aumentar las oportunidades de formación práctica de las personas con discapacidad y reforzar las prácticas de validación de competencias. Cabe señalar que, independientemente de esta recomendación, no se puede concluir que la baja participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral se deba principalmente a las capacidades de los individuos.

Además, la sensibilización de los empresarios se perfila como una palanca crucial, sobre todo en un contexto de escasez de mano de obra. Esto enlaza con una segunda recomendación.

47 *Idem*.

48 van Niekerk, Z., Maguvhe, M. O., y Magano, M. D. (2022). How education, training and development support the wellness of employees with disabilities. *African Journal of Disability*, 11, 882.

Moriña, A., Perera, V. H., y Carballo, R. (2020). Training needs of academics on inclusive education and disability. *SAGE open*, 10(3), 2158244020962758.



5.2.2. Apoyo a las empresas y sensibilización

Tras abordar el aspecto individual de la cuestión de la participación laboral de las personas con discapacidad, una segunda recomendación tiene por objeto el aspecto empresarial y social de la misma. Por tanto, esta segunda recomendación está dedicada a las empresas. Recomienda que los gobiernos presten un apoyo específico a las empresas para que les resulte más fácil conocer, atraer y retener en sus locales a personas con discapacidad. Este tipo de apoyo es diverso e implica prácticas de sensibilización y apoyo concreto.

En primer lugar, **la sensibilización de los posibles empleadores** pretende informarles y educarles sobre la posibilidad de contratar a una persona

con discapacidad. No solo se trata de educar sobre las diversas formas de discapacidad, las capacidades de las personas con discapacidad, sino también sobre las ventajas (económicas y no económicas) de contratar a esas personas. Esto puede incluir programas de información, asesoramiento y apoyo a los empresarios, formación sobre discapacidad y asesoramiento sobre accesibilidad. En toda Europa existen varios ejemplos de guías de buenas prácticas y servicios de asesoramiento dedicados a los empresarios. De hecho, alrededor de un tercio de los Estados miembros de la UE cuentan con servicios de asesoramiento⁴⁹. En el siguiente recuadro se expone un ejemplo de prácticas de sensibilización entre las empresas, sobre un caso de campaña de comunicación llevada a cabo en Estonia.



Estonia - La etiqueta “Ven aquí, todos son bienvenidos”

La Comisión de Igualdad de Género e Igualdad de Trato de Estonia desarrolló, en cooperación con el Fondo Estonio de Seguro de Desempleo, esta etiqueta “Ven aquí, todos son bienvenidos”.

Existen dos versiones de esta etiqueta. La primera, de color, significa que el entorno físico es accesible a cualquier individuo. Pueden utilizarlo empresas, organizaciones y autoridades públicas. La segunda, la versión azul, está pensada para que la utilicen los empresarios dispuestos a ofrecer igualdad de oportunidades a todos los solicitantes de empleo, independientemente de las barreras a las que se enfrenten. Esta etiqueta puede añadirse a las notificaciones de vacantes y a los sitios web de las empresas.

Fuente: Comisión Europea (2023).

49 European Commission (2023), *Catalogue of positive actions to encourage the hiring of persons with disabilities and combating stereotypes*, 36 p.



Un segundo tipo de prácticas para empresas se refiere a los **servicios de apoyo concretos de que disponen las empresas**. Estos servicios de apoyo comprenderían acciones encaminadas a diferentes objetivos, tal vez dedicadas a diferentes tipos de empresas, o incluso sobre diferentes tipos de discapacidades. Por ejemplo, en Bélgica existe un servicio (SAREW) específico para personas sordas o con dificultades auditivas que buscan trabajo. Este servicio ofrece soluciones a medida que abordan las barreras específicas a las que se enfrentan las personas sordas en un contexto profesional. Este servicio también ofrece prestaciones dedicadas a las empresas.

Por último, en muchos países existen ayudas económicas para las personas con discapacidad que desean crear una empresa y trabajar por cuenta propia. Esto se debe a que el **trabajo autónomo** ofrece una flexibilidad que puede ayudar a las personas a gestionar su trabajo de forma compatible con otros aspectos de su vida, incluida su discapacidad. Sin embargo, algunos países cuentan con sistemas de apoyo bien desarrollados para los empresarios con discapacidad. De ahí que los países deban centrarse en ofrecer herramientas de apoyo empresarial a las personas con discapacidad. España, por ejemplo, ha desarrollado recientemente nuevas estrategias para ayudar a los empresarios con discapacidad. Además de esto, Alemania ha progresado en la señalización de servicios de apoyo especializados en las principales plataformas de información para emprendedores y pequeñas empresas (OCDE/Comisión Europea, 2023).

En muchos países en desarrollo, la **microfinanciación** es una práctica utilizada a menudo para apoyar a los trabajadores autónomos. Un estudio reveló que las personas con discapacidad tienden a no solicitar microfinanciación debido a la previsión de rechazo (Beisland y Mersland, 2013). Así, por ejemplo,

las personas con discapacidad podrían recibir más apoyo a la hora de solicitar microfinanciación y elaborar planes de negocio. Por otro lado, las instituciones de microfinanciación también muestran discriminación hacia las personas con discapacidad. Sin embargo, esto requiere intervenciones específicas dirigidas a las reformas institucionales y a la integración de adaptaciones adecuadas en las operaciones de microfinanciación. Para aplicar estos cambios, los reguladores de la microfinanciación deben intervenir en estos ámbitos (Sarker, 2020).

5.2.3. Evaluación de las discapacidades

Si bien es importante elaborar recomendaciones para particulares y empresas, una tercera recomendación pretende tener en cuenta el macronivel de la cuestión de la participación laboral de las personas con discapacidad. Por lo tanto, una tercera recomendación se refiere a la necesidad de mejorar la evaluación de las discapacidades por parte de las personas que trabajan en los Servicios Públicos de Empleo u otras instituciones encargadas de la cuestión de la discapacidad.

De hecho, como hemos mencionado anteriormente en este informe, las personas con discapacidad a menudo carecen de una evaluación precisa de su discapacidad, lo que conduce a una falta de acceso a las prestaciones a las que podrían tener derecho.

Por lo tanto, esta tercera recomendación tiene por objeto mejorar las competencias de las autoridades públicas y otras partes interesadas en la evaluación de las discapacidades, pero también utilizar métodos de evaluación normalizados para hacerlo. De hecho, SOCIEUX+ financió una acción en Armenia destinada a mejorar las competencias de los evaluadores y los criterios utilizados para evaluar a las personas con discapacidad. Esta acción se explica en el recuadro de la página siguiente.



Desarrollo de las capacidades individuales en materia de evaluación de la discapacidad funcional

Descripción de la acción

El principal objetivo de la acción era crear un Equipo de Formadores para la formación continua de los evaluadores que participan en los sistemas de evaluación de la discapacidad funcional del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de la República de Armenia.

Consistía en una actividad principal: la formación de formadores en evaluación de la discapacidad funcional. Los expertos prepararon la metodología y los materiales para la formación, centrándose en los conceptos básicos de la CIF, la práctica internacional, los protocolos para cada tipo de discapacidad, el desarrollo del perfil de evaluación de una persona con discapacidad, el mecanismo de evaluación de la discapacidad y la gradación de los códigos de la CIF, la recuperación de los resultados a través del algoritmo para la asignación del grado de discapacidad y la prestación de paquetes de servicios adecuados sobre la base del mecanismo de vinculación de los códigos funcionales.

Se organizaron dos sesiones de formación de 5 días cada una.

Impacto

Se formó a 39 profesionales para realizar la evaluación de la discapacidad conforme a las normas y protocolos de la CIF. Se identificó y evaluó a las personas con un alto potencial de formación.

Los alumnos están ahora certificados como evaluadores de discapacidades, y se supone que impartirán una formación similar a sus colegas a nivel local.

Buenas prácticas

- La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) y su enfoque para la evaluación de la discapacidad pueden ser una herramienta importante si un país desea adoptar un enfoque funcional y participativo de la discapacidad en lugar de uno medicalizado.
- Es pertinente traducir e interpretar los materiales, con un intérprete que esté familiarizado con el tema.
- Es importante que la formación tenga lugar in situ y no a distancia.
- La adaptación de la CIF al contexto local se considera un requisito.

Fuente: Base de datos de SOCIEUX+ (acción 2020-23).



5.2.4. Seguimiento y evaluación

Finalmente, una última recomendación está relacionada con el nivel político de la cuestión de la participación laboral de las personas con discapacidad. Basándonos en la bibliografía, observamos que hay una falta de recogida de datos regular y precisa sobre diferentes cuestiones (por ejemplo, la participación de los trabajadores en el empleo protegido). Esta falta de datos impide a los responsables políticos tomar decisiones basadas en información precisa.

Por lo tanto, esta última recomendación trata de mejorar el seguimiento a través de los datos, y también de utilizar estos datos en una perspectiva evaluativa. Esto implica invertir en sistemas de supervisión, incluidos los sistemas de información de gestión de la calidad (Chaikof y Fleury, 2022).

Entre las posibles herramientas para recabar información de las personas con discapacidad con el fin de fundamentar las decisiones políticas se encuentran el **Modelo de Encuesta sobre Discapacidad** de la OMS y el **Módulo de Discapacidad de las**

Encuestas Demográficas y de Salud. Estas encuestas pueden servir para realizar un seguimiento de la situación de las personas con discapacidad en la sociedad. Además de estas encuestas, pueden establecerse múltiples indicadores para medir la inclusión de las personas con discapacidad. Los indicadores deben ayudar a determinar si un programa de protección social está progresando y si el programa es lo suficientemente accesible para las personas con discapacidad. A la hora de elegir y crear indicadores, los gobiernos deben consultar a las organizaciones de personas con discapacidad, para comprender mejor su eficacia y contextualizarlos (Chaikof y Fleury, 2022).

Una acción en Armenia de SOCIEUX+ ilustra una inversión en sistemas de seguimiento (véase el recuadro en la página siguiente). Con la ayuda de expertos, se estableció un sistema de seguimiento para controlar las prestaciones reales que pueden recibir las personas con discapacidad y evaluar la calidad de los servicios. Las directrices y herramientas de supervisión y evaluación ayudan al personal a garantizar la calidad de los servicios prestados.



Vincular la evaluación de la discapacidad a la protección social de las personas con discapacidad en Armenia

Descripción de la acción

Esta acción amplió el acceso al empleo y a la protección social de los grupos pobres y vulnerables de Armenia. Se llevó a cabo mediante el desarrollo de capacidades del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de la República de Armenia para promover la aplicación con éxito de la Reforma de la Evaluación de la Discapacidad y el establecimiento del Sistema de Evaluación Funcional en el país. Se emprendieron las siguientes acciones:

- Una **evaluación de los servicios no médicos y funcionales/relacionados con la salud**, para identificar las ayudas existentes por tipo de discapacidad, nivel de gravedad y grupo de edad, y evaluar la adecuación de los servicios prestados.
- Basándose en esta evaluación, se ofrecieron **recomendaciones**, conciliando las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (y el enfoque de la CIF), para vincular los servicios con el Sistema de Evaluación Funcional.
- Se estableció un **sistema de supervisión** para seguir el curso real de las disposiciones y evaluar la calidad de los servicios a los que pueden optar las personas con discapacidad.

Impacto

La acción fue un paso importante para pasar de las evaluaciones puramente médicas al enfoque funcional de la discapacidad (basado en la CIF) y a la prestación de servicios adecuados, más vinculados a los resultados de la evaluación. Las **directrices y herramientas de supervisión** ayudan a garantizar la calidad de los servicios prestados. Sin embargo, la aplicación práctica de estas directrices puede seguir siendo difícil en Armenia, y puede ser necesaria cierta formación para que los profesionales aprendan a aplicarlas.

Buenas prácticas

- **Adaptación de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) al contexto local en interés de las personas con discapacidad:** las propuestas y buenas prácticas de la UE (o internacionales) se tradujeron al contexto local, al sistema existente y a los recursos disponibles (financieros y humanos).
- **Se consultó y escuchó en la medida** de lo posible a las partes interesadas locales: ministerios, incluidos los de sanidad, educación y hacienda, proveedores de servicios, profesionales, organizaciones comunitarias, beneficiarios finales y socios internacionales.

Fuente: Base de datos de SOCIEUX+ (acción 2020-21).



6. Glosario

Barreras de acceso: cualquier obstáculo que impida a las personas con discapacidad utilizar instalaciones, equipos y recursos estándar.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD): el tratado internacional de derechos humanos de las Naciones Unidas que protege los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. 167 países han ratificado la CRPD, pero Estados Unidos solo ha firmado el tratado. El artículo 24 de la CDPD afirma el derecho de las personas con discapacidad a una educación inclusiva “en igualdad de condiciones con las demás, en las comunidades en que vivan”.

Discapacidad: deficiencia física o mental que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida; un historial de tal deficiencia; o ser considerado como si tuviera tal deficiencia.

Discriminación: cualquier trato diferenciado basado en un motivo como la “raza”, el color, la lengua, la religión, la nacionalidad o el origen nacional o étnico, así como la ascendencia, las creencias, el sexo, el género, la identidad de género, la orientación sexual u otras características o estatus personales, que no tenga una justificación objetiva y razonable.

Modelo de derechos humanos de la discapacidad: modelo de discapacidad que sostiene que son las barreras existentes en las comunidades y sociedades, y no las deficiencias personales, las que excluyen a las

personas con discapacidad del acceso a la educación inclusiva.

Interseccionalidad: las formas en que los sistemas de desigualdad basados en el género, la raza, la etnia, la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad, la clase y otras formas de discriminación se “entrecruzan” para crear dinámicas y efectos únicos.

Integración, inclusión: inclusión de personas con discapacidad, con o sin adaptaciones especiales, en programas, actividades e instalaciones con sus compañeros sin discapacidad.

Adaptaciones razonables: modificación o ajuste de un puesto de trabajo, del entorno laboral o de la forma en que habitualmente se hacen las cosas, que permite a una persona cualificada con discapacidad disfrutar de igualdad de oportunidades en el empleo.

Talleres protegidos: hace referencia a una organización o entorno que emplea a personas con discapacidad separadas de las demás.

Inclusión social: enfoque que valora la diversidad y pretende ofrecer los mismos derechos y oportunidades a todos creando condiciones que permitan la participación plena y activa de todos los miembros de la sociedad.

Integración social: proceso bidireccional en el que la sociedad, los gobiernos y las autoridades locales



facilitan, apoyan y promueven los esfuerzos de integración de las personas.

Protección social: una amplia gama de instrumentos públicos, y a veces privados, para hacer frente a los retos de la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social.

Empleo con apoyo: prestación de apoyo a personas con discapacidad u otros grupos desfavorecidos para acceder y mantener un empleo remunerado en el mercado laboral abierto.

Rehabilitación profesional: preparación de cualquier persona con discapacidad para un empleo útil y con propósito mediante la formación en el puesto de trabajo y el uso de equipos de rehabilitación.

Subvención salarial: pago a los trabajadores por parte del Estado, realizado directamente o a través de sus empleadores.



7. Referencias

- 2023 Global Survey Report on Persons with Disabilities and Disasters (2023, October 10). UNDRR. <http://www.undrr.org/report/2023-gobal-survey-report-on-persons-with-disabilities-and-disasters>
- Aasland, A., y Fløtten, T. (2001). Ethnicity and social exclusion in Estonia and Latvia. *Europe-Asia Studies*, 53(7), 1023-1049.
- African Disability Forum (2023). ADF press release. <https://africandisabilityforum.net/press-release-protocol-to-the-african-charter-on-human-and-peoples-rights-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-in-africa/>
- ANED (2018). *Mainstreaming disability rights in the European Pillar of Social Rights – a compendium*. European Commission and Disability High-Level Group.
- ASEAN Secretariat (2012). *ASEAN Strategic Framework on Social Welfare and Development*.
- Baltruks, D., Hussein, S., y Lara Montero, A. (2017). *Investing in the social services workforce*. Brighton: European Social Network. ISBN: 978-0-9934556-2-9. https://www.esn-eu.org/sites/default/files/publications/Investing_in_the_social_service_workforce_WEB.pdf
- Banks, L. M., Kuper, H., y Polack, S. (2017). Poverty and disability in low- and middle-income countries: A systematic review. *PLOS ONE*, 12(12), e0189996. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0189996>
- Banks, L. M., Walsham, M., Minh, H. V., Duong, D. T. T., Ngan, T. T., Mai, V. Q., Blanchet, K., y Kuper, H. (2019). Access to social protection among people with disabilities: Evidence from Viet Nam. *International Social Security Review*, 72(1), 59-82. <https://doi.org/10.1111/issr.12195>
- Banks, L. M., Walsham, M., Neupane, S., Pradhananga, Y., Maharjan, M., y Kuper, H. (2019). Access to social protection among people with disabilities: Mixed methods research from Tanahun, Nepal. *The European Journal of Development Research*, 31, 929-956.
- Beisland, L. A., y Mersland, R. (2013). Microfinance and disability: Recommendations for policymakers and practitioners.
- Bird, N. (2020). Evidence from global practices of active labour market policies for young people's transition to work.
- Boutros, P., y Fakh, A. (2023). The disability employment paradox in developing countries: Recent evidence from Lebanon. *Development Studies Research*, 10(1), 2244173.
- Brett, E. A. (2009). *Reconstructing development theory: International inequality, institutional reform and social emancipation*. Bloomsbury Publishing.
- Buchanan, J., y Hammersley, H. (2023). *European human rights report issue 7 - 2023: Persons with disabilities in Europe, The Right to Work: The employment situation of persons with disabilities in Europe*. European Disability Forum. https://www.edf-feph.org/content/uploads/2023/05/hr7_2023_press-accessible.pdf
- Buys, N., Matthews, L. R., y Randall, C. (2015). Contemporary vocational rehabilitation in Australia. *Disability and Rehabilitation*, 37(9), 820-824. <https://doi.org/10.3109/09638288.2014.942001>
- Chaikof, y Fleury (2022). *Guide: Monitoring and evaluation strategies for disability inclusion in international development*. <https://chemonics.com/wp-content/uploads/2022/02/Guide-Monitoring-and-Evaluation-Strategies-for-Disability-Inclusion-in-International-Development.pdf>



- Chapman, L. M. (2020). Exploring accountability, human rights and legitimacy from a disability equality perspective.
- Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) | Division for Inclusive Social Development (DISD) (n.d.). <https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd>
- Council of Europe Commissioner for Human Rights (2012). *The right of people with disabilities to live independently and be included in the community*. Council of Europe Publishing. <https://rm.coe.int/the-right-of-people-with-disabilities-to-live-independently-and-be-inc/16807bef65>
- Devandas Aguilar, C. (2017). Social protection and persons with disabilities. *International Social Security Review*, 70(4), 45-65.
- Disability Advocacy Resource Unit (n.d.). *Introducing the human rights model of disability*. <https://www.daru.org.au/how-we-talk-about-disability-matters/introducing-the-human-rights-model-of-disability#:~:text=The%20human%20rights%20model%2C%20as,as%20everyone%20else%20in%20society>
- Aitken, Z., Bishop, G., y Sully, A. (2023). Removing barriers to participation for people with disability. *Pursuit*. <https://pursuit.unimelb.edu.au/articles/removing-barriers-to-participation-for-people-with-disability>
- Dutta, A., Gerver, R., Chan, F., Chou, C. C., y Ditchman, N. (2008). Vocational rehabilitation services and employment outcomes for people with disabilities: A United States study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18, 326-334.
- Eurofound (2015). *Access to social benefits: Reducing non-take-up*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission (2021). *Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030*.
- European Commission (2023). *Catalogue of positive actions to encourage the hiring of persons with disabilities and combating stereotypes*.
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Scharle, Á., y Csillag, M. (2016). *Disability and labour market integration: Analytical paper*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/26386>
- European Disability Forum (2020). *Poverty and social exclusion of persons with disabilities: European Human Rights Reports Issue 4 - 2020*. https://mcusercontent.com/865a5bbea1086c57a41cc876d/files/ad60807b-a923-4a7e-ac84-559c4a5212a8/EDF_HR_Report_final_tagged_interactive_v2_accessible.pdf
- European Pillar of Social Rights - Building a fairer and more inclusive European Union. (n.d.). *Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>
- Eurostat (n.d.). Eurostat data. https://ec.europa.eu/eurostat/documents/4187653/15387581/20221209_PovertyGraph_Orig_web.png/890bf446-4dcb-b0ad-3608-5a37c95a2c00?t=1671002443034
- Fossati, F., y Liechti, F. (2020). Integrating refugees through active labour market policy: A comparative survey experiment. *Journal of European Social Policy*, 30(5), 601-615.
- Francis, L. P., y Silvers, A. (2016). Perspectives on the meaning of "disability." *AMA Journal of Ethics*, 18(10), 1025-1033. <https://doi.org/10.1001/journalofethics.2016.18.10.pfor2-1610>
- Frank, A. (2016, July). Vocational rehabilitation: Supporting ill or disabled individuals in (to) work: A UK perspective. In *Healthcare* (Vol. 4, No. 3, p. 46). MDPI.
- Gamez, Coteron, y Rodriguez. (2018). Accessibility and inclusion: Two key factors for individuals with disabilities. *World Bank*. <https://blogs.worldbank.org/latinamerica/accessibility-and-inclusion-two-key-factors-individuals-disabilities>
- Garcia-Mandico, S., Prinz, C., y Thewissen, S. (2022). *Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices*.
- Grimes, P., Dela, A., Diana, C., Soliman, M., Lester, J., Kaisa, N., y Guevarra, G. (2023). *Mapping of the progress towards disability-inclusive education in Eastern and Southern African countries, good practices and recommendations*.



Acceso al mercado laboral y la protección social de las personas con discapacidad

- Gustafsson, J., Peralta, J. P., y Danermark, B. (2013). The employer's perspective on supported employment for people with disabilities: Successful approaches of supported employment organisations. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(2), 99-111.
- ILO (2021). *World Social Protection Report 2020-2022*.
- World Health Organization. *International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)*. <https://www.who.int/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>
- International Labour Office (2021). *World Social Protection Report 2020-22: Social Protection at the Crossroads in Pursuit of a Better Future*. Ginebra: ILO.
- International Labour Organization (ILO) y Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018). Labour market inclusion of people with disabilities. Paper presented at the first meeting of the G20 Employment Working Group. https://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf
- Kidd, S. (2017). Social exclusion and access to social protection schemes. *Journal of Development Effectiveness*, 9(2), 212-244. Taylor & Francis.
- Kitching, J. (2014). *Entrepreneurship and self-employment by people with disabilities*. <https://www.oecd.org/cfe/leed/background-report-people-disabilities.pdf>
- Kuper, H., Walsham, M., Myamba, F., Mesaki, S., Mactaggart, I., Banks, M., y Blanchet, K. (2016). Social protection for people with disabilities in Tanzania: A mixed methods study. *Oxford Development Studies*, 44(4), 441-457. Taylor & Francis.
- L'inclusion, qu'est-ce que c'est? - Inclusion ASBL (2021, May 28). Inclusion ASBL. <https://www.inclusion-asbl.be/inclusion-quest-ce-que-cest/#:~:text=Avec%20l'int%C3%A9gration%2C%20c',%2C%20mentales%2C%20intellectuelles%20ou%20sensorielles>.
- Lee, E. (2022). What are the different types of disabilities? CPD Online College. <https://cpdonline.co.uk/knowledge-base/care/different-types-of-disabilities/>
- Van de Ven, L., Post, M., de Witte, L., y van den Heuvel, W. (2005). It takes two to tango: The integration of people with disabilities into society. *Disability & Society*, 20(3), 311-329. <https://doi.org/10.1080/09687590500060778>
- McKenzie, T., y Hanass-Hancock, J. (2017). People with disabilities and income-related social protection measures in South Africa: Where is the gap? *African Journal of Disability*, 6(1), 1-11. AOSIS.
- Mitra, S., Posarac, A., y Vick, B. (2011). Disability and poverty in developing countries: A snapshot from the World Health Survey. *World Health Organization*. <https://apps.who.int/healthinfo/systems/surveydata/index.php/citations/75714>
- Mleinek, H., y Davis, M. (2012). Disability and social protection in Indonesia. GIZ.
- Moriña, A., Perera, V. H., and Carballo, R. (2020). Training needs of academics on inclusive education and disability. *SAGE Open*, 10(3), 2158244020962758.
- Mwoma, T. (2017). Education for children with special needs in Kenya: A review of related literature. *Education*, 8(28).
- Nagtegaal, R., de Boer, N., van Berkel, R., Derks, B., y Tummers, L. (2023). Why do employers (fail to) hire people with disabilities? A systematic review of capabilities, opportunities, and motivations. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 1-12.
- Narrowing the employment gap for people with disabilities. Etui. <https://www.etui.org/publications/narrowing-employment-gap-people-disabilities>
- Nasution, H. A. (2023). Wage subsidy as an effective form of incentive for employers who employ persons with disabilities to create an inclusive labour market. *Nusantara Science and Technology Proceedings*, 19-25.
- Noël, L. (2021). Non-take-up of rights and precariousness in the Brussels region. *Brussels Studies*. <https://doi.org/10.4000/brussels.5593>
- OECD/European Commission (2023). *The Missing Entrepreneurs 2023: Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self-Employment*. OECD Publishing, París. <https://doi.org/10.1787/230efc78-en>
- Oddsottir, F. (2014). Social protection programmes for people with disabilities (GSDRC Helpdesk Research Report 1137). pp. 12. <https://gsdrc.org/publications/>



[social-protection-programmes-for-people-with-disabilities/](#)

OHCHR (n.d.). CRPD/C/GC/8: General comment No. 8 (2022) on the right of persons with disabilities to work and employment. <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/crpdgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons>

Opoku, M. P., Nketsia, W., Agyei-Okyere, E., y Mprah, W. K. (2019). Extending social protection to persons with disabilities: Exploring the accessibility and the impact of the disability fund on the lives of persons with disabilities in Ghana. *Global Social Policy*, 19(3), 225-245. SAGE Publications.

Ortiz, I., y De, L. (2019). *100 years of social protection: The road to universal social protection systems and floors. Volume I: 50 country cases*.

Palmer, M. (2013). Social protection and disability: A call for action. *Oxford Development Studies*, 41(2), 139-154. <https://doi.org/10.1080/13600818.2012.746295>

Persons with disabilities (n.d.). *Employment, Social Affairs & Inclusion* - European Commission. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137#:text=Principle%2017%20of%20the%20European,environment%20adapted%20to%20their%20needs>

Rawal, N. (2008). Social inclusion and exclusion: A review. *Dhaulagiri Journal of Sociology and Anthropology*, 2, 161-180.

Sano, R. (2021). An analysis of the challenges and strategies to improve and strengthen the employment status of persons with disabilities in Asia. *Communicare: Journal of Communication Studies*, 8(2), 119-133.

Sarker, D. (2020). Discrimination against people with disabilities in accessing microfinance. *Alter*, 14(4), 318-328.

Schneider, M., Waliyuya, W., Munsanje, J., y Swartz, L. (2011). Reflections on including disability in social protection programmes. *IDS Bulletin*, 42(6), 38-44.

Shafina, V., y Thivillier, P. (2021). Strengthening inclusion of people with disabilities and older people through accountability and inclusion. *IASC Accountability and Inclusion*. <https://aap-inclusion-psea.alnap.org/blogs/>

[strengthening-inclusion-of-people-with-disabilities-and-older-people-through-accountability](#)

Stoevska, V. (2023, 22 September). New ILO database highlights labour market challenges of persons with disabilities - ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/new-ilo-database-highlights-labour-market-challenges-of-persons-with-disabilities/>

Tompa, E., Samosh, D., Johnston, H., Irvin, E., Gewurtz, R., Padkapayeva, K., y Moser, C. (2022). *Funding employment services to create sustainable employment opportunities for persons with disabilities: A policy issues briefing for program funders*. https://www.iwh.on.ca/sites/iwh/files/iwh/reports/iwh_report_funding_employment_services_for_persons_with_disabilities_2022.pdf

Verstraete, S. (2024, 10 January). Inclusie. Doof Vlaanderen. <https://www.doof.vlaanderen/lobby/standpunt-en/inclusie>

UNICEF (2016). *Social protection investment case*. <https://www.unicef.org/esa/media/3586/file/Investment-Case-for-Social-Protection-in-Uganda-%282016%29.pdf.pdf>

Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030. (n.d.). *Employment, Social Affairs & Inclusion* - European Commission. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=en>

United Nations (2021). *The protection we want: Social outlook for Asia and the Pacific*. United Nations Publication, Bangkok. https://www.unescap.org/sites/default/files/publications/RC5_Social_Outlook-Report.pdf

Valderrama-Ulloa, C., Ferrada, X., y Herrera, F. (2023). Breaking down barriers: Findings from a literature review on housing for people with disabilities in Latin America. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(6), 4972.

Van Niekerk, Z., Maguvhe, M. O., y Magano, M. D. (2022). How education, training, and development support the wellness of employees with disabilities. *African Journal of Disability*, 11, 882.

Waddell, G., Burton, A. K., y Kendall, N. A. (2008). *Vocational rehabilitation: What works, for whom, and when?* Report for the Vocational Rehabilitation Task Group. TSO.



Acceso al mercado laboral y la protección social de las personas con discapacidad

- Walsham, M., Kuper, H., Banks, L. M., y Blanchet, K. (2019). Social protection for people with disabilities in Africa and Asia: A review of programmes for low- and middle-income countries. *Oxford Development Studies*, 47(1), 97–112. <https://doi.org/10.1080/13600818.2018.1515903>
- World Bank Group (2021). *Poverty & equity notes: Who is disabled in Sub-Saharan Africa?* (April 2021, number 40). *World Bank Publications*.
- WorldBank(2022). *Revisiting targeting in social assistance: A new look at old dilemmas*. Human Development Perspectives. Washington, D.C.: World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/0993000006162240907/P1648760df4c480270bd0b02288943f413e>
- World Health Organization (2010). *Measuring health and disability: Manual for WHO Disability Assessment Schedule (WHODAS 2.0)*. Editado por T. B. Üstün, N. Kostanjsek, S. Chatterji, y J. Rehm.
- World Health Organization (2020). Disability. WHO. <http://www.who.int/topics/disabilities/en/>
- World Health Organization (2022). *Global report on health equity for persons with disabilities*. Ginebra: WHO. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240063600>

Acceso al mercado laboral y la protección social de las personas con discapacidad



www.socieux.eu

SOCIEUX+ está implementado y cofinanciado por

Partenariado liderado por



Cofinanciado por la Unión Europea

