



# Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Distr. general  
26 de marzo de 2024  
Español  
Original: inglés

## Conferencia de los Estados Partes en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

17º período de sesiones

Nueva York, 11 a 13 de junio de 2024

Tema 5 b) iii) del programa provisional\*

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

### **Promover los derechos de las personas con discapacidad a un trabajo decente y a medios de vida sostenibles**

#### **Nota de la Secretaría**

La presente nota fue preparada por la Secretaría, bajo la orientación de la Mesa de la Conferencia de los Estados Partes en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y en consulta con entidades de las Naciones Unidas, representantes de la sociedad civil y otras partes interesadas pertinentes, para facilitar la celebración de la mesa redonda sobre el tema “Promover los derechos de las personas con discapacidad a un trabajo decente y a medios de vida sostenibles”. La nota ofrece una visión general de los actuales marcos normativos internacionales aplicables, incluidas las obligaciones de los Estados Partes contraídas en virtud de la Convención, y establece medidas clave para cumplir dichas obligaciones con el fin de seguir promoviendo los derechos al trabajo decente y a unos medios de vida sostenibles y lograr un desarrollo inclusivo para todas las personas con discapacidad. La Secretaría transmite la nota, aprobada por la Mesa de la Conferencia de los Estados Partes en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, a la Conferencia en su 17º período de sesiones.

\* [CRPD/CSP/2024/1](#).



## I. Introducción

1. Se calcula que hay más de 1.300 millones de personas con discapacidad, lo que representa aproximadamente el 16 % de la población mundial y constituye un grupo importante que puede contribuir a la sociedad y al desarrollo<sup>1</sup>.

2. Los derechos de las personas con discapacidad, incluidos los derechos a un trabajo decente y a medios de vida sostenibles, están bien asentados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y en algunos instrumentos clave de desarrollo acordados internacionalmente, como la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incluye la promesa de no dejar a nadie atrás.

3. Desde la aprobación de la Convención, a pesar de las numerosas iniciativas y esfuerzos y de los notables progresos ya realizados, los avances obtenidos hasta ahora han sido desiguales y demasiado lentos. Muchas personas con discapacidad siguen sufriendo discriminación, exclusión y siguen enfrentándose a barreras físicas, sociales, económicas y culturales que les impiden disfrutar de sus derechos. Muchos de ellos carecen de oportunidades para desarrollar plenamente su potencial y contribuir económicamente al desarrollo. Asegurar los derechos y el empoderamiento de las personas con discapacidad para su pleno acceso a empleo digno y medios de vida sostenibles es esencial para los derechos humanos y el desarrollo sostenible.

4. Superado el ecuador de la implementación de la Agenda 2030 y con los preparativos de la Cumbre del Futuro en curso, la comunidad internacional tiene la oportunidad de centrarse especialmente en la situación de las personas con discapacidad a nivel mundial y velar por la efectividad de sus derechos. En este contexto, en el 17º período de sesiones de la Conferencia de los Estados Partes en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, los Estados y la sociedad civil participarán en una mesa redonda centrada en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad a un trabajo decente y a medios de vida sostenibles. Los asistentes revisarán los avances logrados, identificarán y abordarán los retos existentes y emergentes, y buscarán estrategias para seguir promoviendo la inclusión de la discapacidad y los derechos al trabajo decente y a unos medios de vida sostenibles para las personas con discapacidad.

5. En la presente nota se ofrecen los antecedentes generales y la información pertinente para facilitar los debates durante la mesa redonda. En aras de la claridad, la presente nota sigue el planteamiento adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que considera “trabajo decente” el empleo que es productivo y que genera un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, tanto los trabajadores como su familia, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en sindicatos, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres<sup>2</sup>. El término “medios de vida” se entiende en sentido amplio como el método que un individuo utiliza para garantizar que sus necesidades vitales estén cubiertas. Puede ser trabajar para un organismo público, una empresa o una organización, y puede estar remunerado en metálico o en especie, realizarse solo o en grupo, y llevarse a cabo en casa o en la comunidad. Un medio de vida es “sostenible” cuando resiste ante tensiones y choques y se recupera de ellos, cuando mantiene o mejora lo que las personas tienen y pueden hacer y cuando no solo ofrece oportunidades de subsistencia sostenibles al trabajador individual, sino que también aporta beneficios netos a los medios de subsistencia de otros, tanto a corto como a largo plazo.

---

<sup>1</sup> Véase <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>.

<sup>2</sup> Véase <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>.

## II. Marcos normativos internacionales

6. Los actuales marcos normativos internacionales, es decir, instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos y el desarrollo, proporcionan una orientación exhaustiva para tratar las cuestiones que nos ocupan, a saber, los derechos de las personas con discapacidad a un trabajo decente y a medios de vida sostenibles, y la promoción de tales derechos.

7. La Convención, adoptada en 2006 y ratificada por 191 Estados Partes<sup>3</sup>, es el instrumento jurídicamente vinculante más importante que trata los derechos de las personas con discapacidad a un trabajo decente y a medios de vida sostenibles. Establece un conjunto de disposiciones interrelacionadas y que se refuerzan mutuamente relativas a esos derechos que pueden hacerse efectivos mediante diversas vías, como el trabajo decente en una economía formal o informal en el mercado laboral, el empleo por cuenta propia y la creación y gestión de cooperativas o empresas, y garantizando el acceso a la financiación y a la protección y asistencia sociales. En particular, en virtud del artículo 27 de la Convención, los Estados Partes reconocen esos derechos, incluido el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad y están jurídicamente obligados a adoptar medidas para promoverlos. En virtud de la Convención, los Estados deben adoptar medidas, entre otros, mediante leyes, para prohibir la discriminación, ofrecer condiciones de trabajo justas y favorables, garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en los sectores público y privado. Otros ámbitos son garantizar la realización de ajustes razonables en el lugar de trabajo, promover la adquisición de experiencias laborales en el mercado de trabajo abierto y fomentar la rehabilitación profesional y vocacional, el mantenimiento del empleo y los programas de vuelta al trabajo. Los Estados Partes también deben garantizar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones con las demás y que no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y estén protegidas contra el trabajo forzoso u obligatorio.

8. Para asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a medios de vida sostenibles, los Estados Partes en la Convención deben tomar medidas que fomenten el empleo de estas personas en los sectores público y privado, así como en el empleo por cuenta propia, el emprendimiento, el desarrollo de cooperativas y negocios propios, y asegurar que tengan acceso a servicios y asistencia adecuados y asequibles. Según el artículo 27 h) de la Convención, los Estados Partes deben promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas. Deben, según el artículo 4, tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad y, según el artículo 9, deben asegurar que las entidades privadas que proporcionan instalaciones y servicios abiertos al público o de uso público tengan en cuenta todos los aspectos de su accesibilidad para las personas con discapacidad.

9. En el artículo 28 de la Convención, los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a un nivel de vida adecuado para ellas y su familia, lo cual incluye alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a la mejora continua de sus condiciones de vida. También reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la protección social y a gozar de ese derecho sin discriminación por motivos de discapacidad, y deben adoptar medidas para proteger y promover el ejercicio de ese derecho, incluidas medidas para asegurar el acceso en condiciones de

<sup>3</sup> Al 26 de marzo de 2024.

igualdad de las personas con discapacidad a servicios de agua limpia y su acceso a servicios, dispositivos y asistencia de otra índole adecuados a precios asequibles para atender las necesidades relacionadas con su discapacidad; asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en particular las mujeres y niñas y las personas mayores con discapacidad, a programas de protección social y estrategias de reducción de la pobreza; asegurar el acceso de las personas con discapacidad y de su familia que vivan en situaciones de pobreza a asistencia del Estado, incluidos capacitación, asesoramiento, asistencia financiera y servicios de cuidado de relevo adecuados; y asegurar el acceso en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad a programas de vivienda pública y a programas y beneficios de jubilación.

10. En la Agenda 2030, los Estados Miembros se comprometieron a no dejar a nadie atrás e hicieron hincapié en la responsabilidad de los Estados de respetar, proteger y promover los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas, sin hacer distinción alguna por motivos de discapacidad o cualquier otra condición. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 refleja el compromiso de larga data contraído por la comunidad internacional de lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor para todos, incluidas las personas con discapacidad.

11. Otros instrumentos internacionales, en concreto la Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, también reconocen la importancia de la participación plena e igual de mujeres y hombres, incluidas las personas con discapacidad, en el mercado de trabajo formal.

12. Las normas de seguridad social de la OIT incluyen varios convenios y recomendaciones. En su recomendación núm. 202 relativa a los pisos nacionales de protección social, la OIT proporciona orientación a los Estados para establecer y mantener pisos de protección social como un elemento fundamental de sus sistemas nacionales de seguridad social<sup>4</sup>. Estos pisos de protección social deben garantizar, como mínimo, el acceso efectivo a la asistencia sanitaria esencial, la educación y la seguridad nutricional, así como un nivel básico de seguridad de ingresos a lo largo del ciclo vital, tal y como se defina a nivel nacional. Algunos de los principios establecidos en la recomendación son relevantes para las personas con discapacidad, incluidos los principios de no discriminación, igualdad de género y respuesta a necesidades específicas, y de respeto de los derechos y la dignidad de las personas cubiertas por las garantías de la seguridad social.

13. La educación y la formación influyen directamente en las oportunidades laborales. A este respecto, la Agenda 2030 establece la necesidad de asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional (meta 4.5 del Objetivo 4) y el acceso a oportunidades de aprendizaje permanente, también para las personas con discapacidad, para que puedan adquirir los conocimientos y las competencias que les ayudarán a aprovechar las oportunidades que se les presenten y participar plenamente en la sociedad. Promover el acceso de las personas con discapacidad a la readaptación profesional, el desarrollo de competencias y el empleo como medios para mejorar su nivel de vida es también un objetivo subyacente de algunas normas de la OIT relativas a las personas con discapacidad, incluida la recomendación núm. 99 sobre la readaptación profesional y el Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas), 1983 (núm. 159) y la recomendación núm. 168 que lo acompaña.

---

<sup>4</sup> OIT, *Estrategia de la Organización Internacional del Trabajo: Seguridad social para todos – Creación de pisos de protección social y sistemas integrales de seguridad social* (Ginebra, 2012).

## II. Cuestiones y retos clave en la efectividad de los derechos a un trabajo decente y a unos medios de vida sostenibles

14. Desde la entrada en vigor de la Convención, los Estados Partes de todas las regiones se han esforzado y han avanzado en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad. Uno de los avances más notables ha sido la armonización de las leyes y políticas nacionales con la Convención. En 2016, más del 60 % de los 193 Estados Miembros de las Naciones Unidas habían incluido en sus leyes disposiciones específicas sobre discapacidad que prohíben la discriminación y garantizan la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor<sup>5</sup>. Las Constituciones de 22 países garantizan explícitamente el derecho al trabajo de las personas con discapacidad o prohíben la discriminación laboral contra ellas. Algunos países también han desarrollado políticas nacionales de empleo que incluyen disposiciones específicas para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad<sup>6</sup>.

15. En varios países se han emprendido iniciativas para promover el empleo inclusivo y el derecho de las personas con discapacidad a un trabajo decente, por ejemplo mediante campañas de sensibilización entre los empleadores, programas específicos de formación profesional, apoyo a las personas con discapacidad en la búsqueda y solicitud de empleo, incentivos para que los empleadores contraten a personas con discapacidad, apoyo técnico y financiero para las personas con discapacidad que desean crear una empresa, y esfuerzos para implicar a las personas con discapacidad y al público en general en las políticas y acciones para promover el empleo de las personas con discapacidad.

16. Es alentador observar el interés creciente del sector privado en la contratación de personas con discapacidad. Esto se refleja en la creación de redes nacionales de empresas y discapacidad en países como la Argentina, Kenya, Nigeria, Uganda y el Uruguay y de organizaciones mundiales de empresas que se comprometen con la inclusión de la discapacidad.<sup>7</sup> El empleo de personas con discapacidad está ganando más relevancia en los informes de sostenibilidad empresarial. Un ejemplo en este sentido es la nueva directiva de la Unión Europea sobre los informes de sostenibilidad de las empresas<sup>8</sup>. Los sindicatos también se han centrado más en el empleo de las personas con discapacidad.

17. A pesar de las iniciativas mencionadas, hasta ahora los avances han sido desiguales y lentos a escala mundial. Las personas con discapacidad siguen sufriendo altos niveles de discriminación: una de cada tres afirma haber sufrido este tipo de experiencias, el doble que las personas sin discapacidad<sup>9</sup>. El ámbito laboral sigue siendo escenario de discriminación de las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, las personas indígenas con discapacidad, las personas con discapacidad psicosocial y las personas con discapacidad en situación de vulnerabilidad, incluidas las que viven en la pobreza, que se enfrentan a un trato discriminatorio y a sus consecuencias. Aunque casi todos los puestos de trabajo del mercado laboral pueden ser desempeñados por una persona con discapacidad y la mayoría de las personas con discapacidad pueden ser productivas si se eliminan los

<sup>5</sup> *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities, 2018* (publicación de las Naciones Unidas, 2019).

<sup>6</sup> OIT, “Inclusión de las personas con discapacidad en las políticas nacionales de empleo”, septiembre de 2015.

<sup>7</sup> Por ejemplo, Valuable 500.

<sup>8</sup> Disability Hub Europe, “Un futuro fortalecido para la información corporativa en materia de sostenibilidad, incluyendo nuevos aspectos sociales como el empleo y la inclusión de personas con discapacidad”, 10 de noviembre de 2022.

<sup>9</sup> *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023: edición especial. Por un plan de rescate para las personas y el planeta* (publicación de las Naciones Unidas, 2023).

obstáculos del entorno, siguen experimentando importantes dificultades para hacer realidad sus derechos tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados. Las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas o de trabajar en el sector informal y en empleos más precarios, y tienen un acceso limitado a la protección social, a unas condiciones laborales dignas y a los derechos laborales. La interseccionalidad entre género y discapacidad supone una doble carga para las mujeres jóvenes con discapacidad, que tienen más probabilidades de no ir a la escuela y de tener tasas de alfabetización más bajas que las mujeres jóvenes sin discapacidad o los hombres jóvenes con discapacidad. Es más probable que no vayan a la escuela y que no trabajen, sino que se dediquen a tareas asistenciales no remuneradas, con importantes disparidades sanitarias y económicas.

### **A. Mayor probabilidad de desempleo**

18. Según un informe de la OIT, en más de la mitad de los países con datos disponibles se observa una tasa de desempleo más elevada entre las personas con discapacidad; la tasa media de desocupación de las personas con discapacidad es del 7,6 %, frente al 6,0 % de las personas sin discapacidad<sup>10</sup>.

### **B. Elevadas tasas de inactividad en el mercado laboral**

19. Las personas con discapacidad tienen más probabilidades que las personas sin discapacidad de estar fuera de la población activa, lo que significa que ni están empleadas ni buscan trabajo. A nivel mundial, en todas las regiones se observa una brecha persistente de más de 30 puntos en las tasas de inactividad entre las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad<sup>11</sup>. Las elevadas tasas de inactividad indican la existencia persistente de barreras en el mercado laboral, ya que la mayoría de las personas con discapacidad no tienen trabajo ni lo buscan. Cualquier período de desempleo, especialmente si es prolongado, afecta de manera considerable los resultados del mercado laboral. Los largos períodos de desempleo conducen inevitablemente a muchas personas con discapacidad a la inactividad o les obligan a aceptar empleos en la economía informal. Estas elevadas tasas de inactividad en el mercado laboral tienen importantes implicaciones políticas, ya que podrían representar importantes vías hacia la pobreza crónica para las personas con discapacidad.

### **C. Baja tasa de empleo**

20. Según datos de 91 países y territorios, solo el 36 % de las personas con discapacidad en edad de trabajar tienen empleo, mientras que la tasa de personas sin discapacidad es de aproximadamente el 60 %<sup>12</sup>. La OIT informó de que la diferencia de empleo entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad es mayor en el caso de las personas mayores, y que la diferencia entre mujeres y hombres con discapacidad también es mayor en ese grupo etario<sup>13</sup>. Los estudios demuestran que, en muchas sociedades, los jóvenes con discapacidad se ven disuadidos de buscar

---

<sup>10</sup> OIT, “Una nueva base de datos de la OIT pone de relieve los problemas de las personas con discapacidad en el mercado laboral”, 13 de junio de 2022.

<sup>11</sup> OIT, base de datos ILOSTAT. Disponible en <https://ilostat.ilo.org/es/data/>.

<sup>12</sup> *Disability and Development Report*.

<sup>13</sup> OIT, base de datos ILOSTAT.

empleo y se enfrentan a prácticas discriminatorias durante el proceso de contratación y en el lugar de trabajo, como los espacios de trabajo inaccesibles<sup>14</sup>.

#### **D. Mayor riesgo de precariedad**

21. Incluso cuando las personas con discapacidad están empleadas, pueden enfrentarse a situaciones de precariedad desproporcionadas en comparación con la población general. Por ejemplo, en muchos países, es más habitual que trabajen en el sector informal, que suele caracterizarse por la falta de seguridad y prestaciones, o que trabajen por cuenta propia. Las personas con discapacidad tienen cuatro veces más probabilidades que las personas sin discapacidad de trabajar en el sector informal. A nivel mundial, el 50 % de las personas con discapacidad empleadas, frente al 41 % de las personas sin discapacidad empleadas, trabajan por cuenta propia<sup>15</sup>.

#### **E. Tendencia a ganar menos**

22. Los empleados con discapacidad suelen percibir salarios más bajos que sus compañeros sin discapacidad. Los estudios demuestran que, en algunos países, las diferencias salariales entre los trabajadores con discapacidad y los trabajadores sin discapacidad pueden llegar al 49 %. Entre los colectivos de personas con discapacidad, los salarios suelen ser más bajos entre las mujeres y en las zonas rurales. En un país, las mujeres con discapacidad ganaban un 16 % menos que los hombres con discapacidad, mientras que en otro el 61 % de las personas con discapacidad que vivían en zonas rurales percibían menos del salario mínimo en 2012, frente al 36 % en zonas urbanas<sup>16</sup>.

#### **F. Falta de ajustes razonables**

23. Aunque muchos países tienen leyes en las que hay disposiciones sobre ajustes razonables, su aplicación práctica tiende a quedarse corta. En general se carece de asistencia técnica y financiera para que los empleadores realicen ajustes razonables y hagan accesibles sus lugares de trabajo. Los datos de ocho países muestran que una media del 30 % de las personas con discapacidad afirman que su lugar de trabajo les supone un obstáculo o no es accesible<sup>17</sup>. En siete países, el 23 % de los adultos con discapacidad necesitan productos de apoyo para trabajar, pero no disponen de ellos<sup>18</sup>. En todo el mundo, en 2022, apenas el 62 % de las agencias de empleo eran accesibles para usuarios de sillas de ruedas, el 13 % eran parcialmente accesibles y el 25 % eran completamente inaccesibles<sup>19</sup>. Muchas personas con discapacidad no tienen más remedio que buscar un empleo a tiempo parcial porque el empleo a tiempo completo no les deja tiempo suficiente para prepararse para el trabajo. Los trabajadores con discapacidad suelen tener que dedicar más tiempo e incurrir en gastos adicionales para ir y volver del trabajo y, a menudo, no pueden encontrar o permitirse un transporte accesible y los servicios relacionados que necesitan. Cuando se les ofrecen los ajustes necesarios, las personas con discapacidad pueden trabajar a tiempo completo. Debido a

<sup>14</sup> Sally Lindsay y otros, “Ableism and workplace discrimination among youth and young adults with disabilities: a systematic review”, *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 33, núm. 1 (2023).

<sup>15</sup> OIT, base de datos ILOSTAT.

<sup>16</sup> *Disability and Development Report*.

<sup>17</sup> *Ibid.*

<sup>18</sup> OIT, base de datos ILOSTAT.

<sup>19</sup> Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, a partir de datos de SINTEF y la OMS.

todos estos obstáculos, muchas personas con discapacidad capaces de trabajar no consiguen un empleo y siguen siendo un segmento infrautilizado de la población activa.

## **G. Educación y formación profesional**

24. La importancia de la educación y la formación para encontrar y conservar un trabajo decente y medios de vida sostenibles es bien conocida; pueden ayudar a marcar la diferencia: el porcentaje de personas con discapacidad empleadas aumenta conforme a su nivel de estudios. Sin embargo, es sorprendente la sobrerrepresentación de jóvenes con discapacidad entre aquellos que ni trabajan ni estudian. Un estudio demostró que, en 2021, los jóvenes con discapacidad tenían casi el doble de probabilidades de no tener empleo ni cursar estudios o recibir formación que los jóvenes sin discapacidad<sup>20</sup>.

## **H. Acceso a los servicios financieros**

25. El acceso a los servicios financieros, incluido el acceso al crédito, es fundamental y puede ayudar a muchas personas con discapacidad a salir de la pobreza y buscar un medio de vida decente y sostenible. Sin embargo, estos servicios tan necesarios no siempre son accesibles debido a muchos factores, desde instalaciones que no son físicamente accesibles hasta servicios en línea que no son virtualmente accesibles. Uno de los mayores obstáculos al empleo por cuenta propia o a las actividades económicas en grupo es la falta de capital inicial, a veces combinada con la falta de conocimientos empresariales o de gestión de pequeñas empresas. Los datos disponibles sugieren que, en 2022, alrededor de un tercio de los bancos de los países desarrollados y en desarrollo no eran accesibles o lo eran sólo parcialmente para los usuarios de sillas de ruedas<sup>21</sup>. Casi una cuarta parte de los cajeros automáticos de los países desarrollados y la mitad de los de los países en desarrollo no eran accesibles o sólo lo eran parcialmente para los usuarios de sillas de ruedas. En cuanto a la banca en línea, que se ha convertido en una herramienta esencial para los servicios financieros, entre nueve países, sólo el 17 % de las personas con discapacidad realizan de media transacciones financieras con un teléfono móvil, frente al 21 % de las personas sin discapacidad<sup>22</sup>. La falta de crédito, junto con las limitadas oportunidades de trabajo y los costos más elevados, sobre todo de la atención sanitaria y la ayuda técnica, sigue siendo un importante obstáculo para el desarrollo de los medios de subsistencia de las personas con discapacidad.

## **I. Protección social**

26. Los sistemas de protección social, incluidas las prestaciones dirigidas a las personas con discapacidad, pueden ayudar a las personas y a sus familias a hacer frente a los gastos extraordinarios relacionados con su discapacidad y a los costos de necesidades comunes como el agua, la electricidad, los alimentos, la atención sanitaria y la vivienda. Sin embargo, a pesar de que la mayoría de los países ofrecen algún tipo de prestación de discapacidad, su cobertura tiende a ser baja. A menudo se excluye a quienes más los necesitan, entre ellos muchos trabajadores informales con discapacidad. Según el *Informe sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023*, sólo el 28 % de las personas con discapacidades significativas a nivel mundial y sólo

---

<sup>20</sup> OIT, base de datos ILOSTAT.

<sup>21</sup> Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, a partir de datos de Sozialhelden.

<sup>22</sup> Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, a partir de datos de la Encuesta Demográfica y de Salud.

el 1 % en los países de renta baja tienen acceso a prestaciones por discapacidad<sup>23</sup>. En muchos países, las prestaciones por discapacidad, tanto no contributivas como contributivas, están a veces diseñadas de tal forma que las personas con discapacidad y sus familias tienen que decidir entre buscar trabajo u optar por las prestaciones por discapacidad. Incluso cuando estas prestaciones son bajas, a menudo deciden no arriesgarse a entrar en el mercado laboral.

27. Esto tiene un impacto devastador en muchas personas con discapacidad. Según un estudio realizado en 37 países en 2020, el 83 % de los padres o cuidadores con discapacidad perdieron más de la mitad de sus ingresos tras el brote de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), en comparación con el 66 % de los que no tenían discapacidad<sup>24</sup>. Sin embargo, sólo el 44 % de los países anunciaron medidas de protección social relacionadas con la COVID-19 dirigidas a las personas con discapacidad<sup>25</sup>.

28. Es probable que la desaceleración económica que está teniendo lugar a nivel mundial obligue a más trabajadores con discapacidad a aceptar puestos de empleo de peor calidad y peor pagados que no vayan acompañados de seguridad laboral y protección social. La necesidad de protección social universal y oportunidades laborales decentes no hará sino aumentar a medida que se aceleran las transiciones a sistemas económicos verdes y digitales y que se desarrollan las transiciones demográficas y, especialmente, en momentos de crisis.

## **J. Nuevos retos y oportunidades para promover la inclusión y el derecho a un trabajo decente de las personas con discapacidad en el futuro del trabajo**

29. El ámbito laboral está atravesando cambios importantes impulsados por las nuevas tecnologías, la globalización y megatendencias como el cambio demográfico, incluido el envejecimiento de la población, la migración y la urbanización, y el cambio climático, que podrían dar lugar tanto a transformaciones como a incertidumbres o disrupciones. Muchos de estos cambios tienen el potencial de transformar los mercados laborales y los medios de vida de miles de millones de personas. Aunque ofrecen oportunidades alentadoras para incrementar la productividad y la innovación, también representan desafíos para los trabajadores y los solicitantes de empleo, incluyendo a muchos con discapacidad.

30. Uno de estos nuevos retos es garantizar entornos accesibles e inclusivos a medida que se introducen las nuevas tecnologías en los procesos de contratación (véase [A/HRC/49/52](#)). Por ejemplo, la inteligencia artificial se utiliza cada vez más en la contratación; los sistemas de inteligencia artificial están entrenados para identificar qué candidatos serán buenos trabajadores a partir de una entrevista de video a distancia. Sin embargo, los sistemas rara vez se diseñan para incluir las perspectivas y la presencia de las personas con discapacidad. Esos sistemas evalúan los patrones del habla, el tono de voz, los movimientos faciales y otros indicadores y hacen recomendaciones sobre a quién se debería convocar a una segunda entrevista o a quién no se debería ofrecer el trabajo. Dado que la inclusión de las personas con discapacidad en el desarrollo de estos sistemas no es suficiente, tienden a discriminar a los candidatos con discapacidades que afectan significativamente a la expresión

<sup>23</sup> *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023*.

<sup>24</sup> Save the Children, *The Hidden Impact of COVID-19 on Children and Families with Disabilities* (Londres, 2020).

<sup>25</sup> OIT y Alianza de las Naciones Unidas para los Derechos de las Personas con Discapacidad, *Social protection measures for persons with disabilities and their families in response to the COVID-19 crisis: an updated overview of trends – June 2021*.

facial y a la voz, es decir, discapacidades como la sordera, la ceguera, los trastornos del habla y la supervivencia a un ictus, y a los candidatos con discapacidades que requieren ajustes razonables<sup>26</sup>. Estas preocupaciones se extienden también al uso de la inteligencia artificial en la vigilancia de los empleados y la gestión del rendimiento. La discapacidad rara vez se incluye en las agendas de los debates sobre inteligencia artificial, mientras que la gran mayoría de los defensores de los derechos de las personas con discapacidad sigue sin conocer el impacto potencial de estas tecnologías emergentes. A menudo no se exige a los desarrolladores de tecnología de recursos humanos basada en inteligencia artificial que demuestren que sus productos son seguros e inclusivos para los solicitantes de empleo o empleados con discapacidad.

#### **IV. Hacia el futuro: un llamamiento para acelerar las medidas**

31. A más de medio camino recorrido en la implementación de la Agenda 2030, los compromisos e iniciativas asumidos por los Estados Miembros, el sistema de las Naciones Unidas y la comunidad de la sociedad civil han dado lugar a progresos notables, especialmente en el fortalecimiento del marco político para hacerlo favorable al avance de los derechos al trabajo decente y a medios de vida sostenibles. El reto ahora es ampliar las buenas prácticas y los éxitos y acelerar los avances en la aplicación de la Convención, ya que el progreso hacia la consecución inclusiva de la discapacidad de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente en términos de participación y resultados de las personas con discapacidad en el mercado laboral, ha sido bastante lento y desigual. Además, están surgiendo nuevos retos debido a la rápida transformación de tecnologías como la inteligencia artificial, así como al cambio demográfico y al cambio climático.

32. A través de la declaración política de la Cumbre de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de 2023, los Estados Miembros reiteraron su compromiso de lograr un desarrollo sostenible y una prosperidad compartida para todos centrandose en las políticas y acciones en los más pobres y vulnerables, incluidas las personas con discapacidad.

33. En la antesala de la Cumbre del Futuro, la comunidad internacional se encuentra en un momento decisivo, una oportunidad vital para examinar de forma crítica el trabajo decente como palanca clave de transformación hacia la reducción de la pobreza y las desigualdades, promoviendo al mismo tiempo los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad.

34. Urge solicitar acciones aceleradas ante las barreras y los retos existentes, incluidos aquellos que han estado limitando las perspectivas y las oportunidades de las personas con discapacidad para hacer realidad sus derechos a un trabajo decente y a unos medios de vida sostenibles. Entre ellas figuran la discriminación, la estigmatización, las actitudes negativas, la falta de accesibilidad a los lugares de trabajo y de negocios, el acceso limitado a una educación y formación profesional de alta calidad, la falta de acceso a servicios financieros y la disponibilidad limitada de ajustes razonables para los trabajadores con discapacidad.

35. Las experiencias mundiales revelan que las políticas de desarrollo que tienen en cuenta la discapacidad son importantes y pueden contribuir a hacer realidad el derecho a un trabajo decente y a unos medios de vida sostenibles. Las intervenciones con capacidad de respuesta pueden realizarse a diferentes niveles, a saber, a nivel de sistema (por ejemplo, mejorando la política y la legislación), a nivel de programa (por ejemplo, realizando ajustes razonables) o a nivel individual (por ejemplo, proporcionando formación en nuevas habilidades).

---

<sup>26</sup> Meredith Whittaker y otros, "Disability, bias, and AI", informe del AI Now Institute, 20 de noviembre de 2019.

36. De cara al futuro, podrían utilizarse diversas herramientas políticas para seguir promoviendo el derecho al trabajo decente y a unos medios de vida sostenibles para las personas con discapacidad. Por ejemplo, podrían adoptarse medidas que tengan en cuenta la discapacidad para superar las brechas digitales que podrían exacerbar las desigualdades existentes entre las personas con discapacidad. Al proporcionar a las personas con discapacidad igualdad de acceso a las tecnologías, incluida la ayuda técnica, a la alfabetización y las competencias digitales, y al perfeccionamiento profesional, se capacitará a los solicitantes de empleo y a los trabajadores con discapacidad para que sean más resilientes y puedan adaptarse al carácter en rápida evolución del trabajo. Con una combinación adecuada de normativa legislativa, financiera, fiscal y sectorial, que incluya medidas de incentivación, se animará y apoyará a los empleadores para que contraten y retengan a más trabajadores con discapacidad con las cualificaciones necesarias. Debe seguir explorándose el potencial de estas herramientas y medidas políticas para avanzar en la efectividad de los derechos de las personas con discapacidad y empoderarlas para aprovechar esas nuevas oportunidades, orientar mejor el desarrollo profesional, tener éxito en el mercado laboral abierto y buscar medios de vida sostenibles tanto para ellas como para su familia.

## V. Preguntas para orientar el debate

37. Se proponen las siguientes preguntas para su consideración en la mesa redonda:

a) ¿Qué instrumentos de política pública han demostrado su eficacia para crear un mercado laboral abierto, inclusivo y accesible, en consonancia con los requisitos que figuran en la Convención?

b) ¿Cómo pueden los empresarios ser más activos a la hora de garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en sus lugares de trabajo?

c) Sírvanse presentar uno o dos ejemplos para ilustrar cómo y por qué las políticas de protección social bien diseñadas apoyan a las personas con discapacidad para atender sus necesidades y satisfacer los costos específicos relacionados con la discapacidad, al tiempo que evitan que se incentive la búsqueda de empleo o el retorno al trabajo por parte de esas personas.

d) ¿Qué pueden hacer los Gobiernos, los empleadores y las organizaciones de personas con discapacidad para garantizar que los derechos a un trabajo decente y a unos medios de vida sostenibles sean ejercidos por todas las personas con discapacidad, incluidas las que se encuentran en las situaciones de mayor marginación, como las mujeres con discapacidad y las personas con discapacidad psicosocial?

e) ¿Qué pueden hacer los Gobiernos, las instituciones internacionales, como las Naciones Unidas, las organizaciones de personas con discapacidad y la sociedad civil en su conjunto, incluido el sector privado, para configurar el futuro mercado laboral de forma que incluya más a las personas con discapacidad en las economías digital y ecológica?

f) ¿Qué medidas y acciones concretas deberían proponerse en la próxima Cumbre del Futuro para garantizar y promover los derechos de las personas con discapacidad a un trabajo decente y a medios de vida sostenibles en el futuro?