



IX Foro Iberoamérica Incluye

Memoria

IX Foro Iberoamérica Incluye 2025

“Empleo de personas con discapacidad: cuestión de derecho y de talento”

12 y 13 de mayo de 2025

Brasilia, Brasil

Con el apoyo de:



ÍNDICE

1.	<i>Introducción</i>	3
1.1	Trayectoria y consolidación de un espacio iberoamericano para la inclusión laboral	3
1.2	Presentación IX Foro Iberoamérica Incluye	6
1.3	Principales retos abordados en el Foro Iberoamérica Incluye 2025	8
2.	<i>Inauguración: compromiso institucional con la inclusión laboral</i>	10
3.	<i>Ponencia inaugural: el desafío urgente de la inclusión y la igualdad</i>	12
4.	<i>La administración pública como empleador y promotor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Retos y oportunidades</i>	13
5.	<i>Miradas desde el ámbito privado: Los retos y las oportunidades para promover la incorporación del talento con discapacidad en el sector Privado</i>	15
6.	<i>Tendencias en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Iberoamérica</i>	18
7.	<i>Paneles de experiencias</i>	20
7.1	Sostenibilidad, tecnología e innovación	20
7.2	Datos, empleo y discapacidad. Desafíos y oportunidades	26
7.3	Mejora de la empleabilidad, oportunidades más allá de la formación formal. 34	
8.	<i>Entrega de Premios Iberoamérica Incluye 2024</i>	45
9.	<i>Clausura</i>	47

1. Introducción

1.1 Trayectoria y consolidación de un espacio iberoamericano para la inclusión laboral

El Foro Iberoamérica Incluye, coordinado por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), se ha consolidado a lo largo de la última década como uno de los principales espacios de reflexión, intercambio y cooperación en torno a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el ámbito iberoamericano. Este foro constituye un punto de encuentro para responsables de políticas públicas, representantes del sector empresarial, organizaciones de la sociedad civil, especialistas y personas comprometidas con la promoción de sociedades más inclusivas, en las que el acceso al empleo se entienda como un derecho fundamental y una vía esencial para la participación plena en la vida económica y social.

En un contexto regional caracterizado por importantes desafíos en materia de igualdad de oportunidades y acceso al mercado laboral, el Foro surge con el propósito de impulsar el diálogo entre los distintos actores implicados, promover el intercambio de experiencias y visibilizar buenas prácticas que contribuyan a mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. A través de sus distintas ediciones, este espacio ha favorecido la construcción de una agenda común basada en la cooperación, el aprendizaje mutuo y el fortalecimiento institucional, elementos clave para avanzar hacia mercados de trabajo más justos, accesibles y diversos.

Asimismo, el Foro se enmarca en el Programa Iberoamericano para el Empleo de las Personas con Discapacidad, iniciativa impulsada por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y en la que actualmente participan los gobiernos de 15 países de la región. Este programa busca promover políticas públicas, estrategias empresariales y mecanismos de colaboración que faciliten el acceso al empleo digno de las personas con discapacidad, reconociendo el valor del talento diverso y la importancia de garantizar entornos laborales inclusivos.

Desde su primera edición, el Foro ha evolucionado progresivamente, ampliando su alcance temático y geográfico, y consolidándose como un espacio de referencia para la reflexión colectiva y la construcción de alianzas. Cada edición ha contribuido a profundizar en distintos aspectos relacionados con la inclusión laboral, adaptándose a los retos y transformaciones del contexto económico y social de la región.

En este recorrido, la primera edición, celebrada los días 27 y 28 de noviembre de 2014 en Colombia, marcó el punto de partida de esta iniciativa regional. En ella se estableció como objetivo fundamental identificar y difundir buenas prácticas en el fomento del empleo para personas con discapacidad en Iberoamérica, generando un primer espacio de intercambio entre instituciones públicas, empresas y organizaciones sociales comprometidas con la inclusión laboral.

Sobre la base de los aprendizajes y el impulso generado en este primer encuentro, la segunda edición, celebrada los días 18 y 19 de junio de 2015 en México, supuso un paso decisivo en la consolidación de la iniciativa al centrarse en el desarrollo del Programa para el Empleo de las Personas con Discapacidad en Iberoamérica. Este programa, respaldado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), busca promover el empleo de las personas con discapacidad como una herramienta fundamental para favorecer su autonomía y su plena participación en la sociedad, contando ya con la implicación activa de 15 países de la región.

Continuando con esta línea de trabajo, la tercera edición, celebrada los días 6 y 7 de julio en Santiago de Chile, reforzó el marco de cooperación regional dentro del Programa Iberoamericano para el Empleo de las Personas con Discapacidad. Este encuentro permitió profundizar en el intercambio de experiencias y estrategias orientadas a mejorar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, destacando el papel de las políticas públicas y de la colaboración entre instituciones como elementos clave para avanzar hacia entornos laborales más inclusivos.

Posteriormente, la cuarta edición, celebrada del 4 al 6 de octubre de 2017 en República Dominicana, puso el foco en la participación activa del sector empresarial. El foro estuvo especialmente dirigido a empresas y organizaciones de países iberoamericanos comprometidas con el empleo de las personas con discapacidad, subrayando la

importancia de que el tejido productivo se implique de manera decidida en la promoción de la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral.

En esta misma línea de fortalecimiento institucional y cooperación, la quinta edición, celebrada los días 6 y 7 de diciembre de 2018 en Argentina, fue organizada conjuntamente por el Ministerio de Producción y Trabajo de Argentina y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). El encuentro contó además con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y del Centro Regional de la OISS para el Cono Sur, lo que permitió reforzar las alianzas institucionales y continuar impulsando iniciativas orientadas a mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad en la región.

La sexta edición, celebrada los días 27, 28 y 29 de noviembre de 2019 en Perú, se desarrolló nuevamente en el marco del Programa para el Empleo de las Personas con Discapacidad en Iberoamérica, consolidando el foro como un espacio estable de diálogo y cooperación. Durante este encuentro se compartieron experiencias y avances en materia de políticas públicas, innovación social y estrategias empresariales orientadas a fomentar la inclusión laboral.

El desarrollo de las ediciones anteriores permitió afrontar un nuevo desafío en un contexto global marcado por la crisis sanitaria. En este escenario, la séptima edición, celebrada de forma virtual el 10 de noviembre de 2020, abordó el tema “El futuro del trabajo ante la COVID-19: oportunidades para una transformación productiva que no deje a nadie atrás”. Durante el seminario se analizaron las consecuencias económicas y laborales derivadas de la pandemia, incluyendo la creciente expansión del teletrabajo y los cambios en la organización del trabajo. Asimismo, se debatieron estrategias para garantizar que los procesos de transformación productiva incorporen una perspectiva inclusiva que tenga en cuenta a las personas con discapacidad.

Una vez superada la fase más crítica de la pandemia, la octava edición, celebrada los días 25 y 26 de octubre de 2022 en Uruguay, puso el acento en la necesidad de impulsar un cambio cultural en torno a la inclusión. En este encuentro se destacó que la construcción de sociedades más inclusivas requiere el compromiso conjunto de gobiernos, empresas,

organizaciones sociales y ciudadanía, promoviendo entornos laborales en los que la diversidad sea entendida como un valor y una oportunidad.

Este recorrido culmina, por el momento, con la novena edición, celebrada los días 12 y 13 de mayo en Brasil, bajo el lema “Empleo de Personas con Discapacidad: cuestión de derecho y de talento”. Esta edición reafirma el compromiso de la región con la promoción de políticas y prácticas que garanticen el acceso al empleo de las personas con discapacidad, reconociendo que la inclusión laboral no solo responde a una cuestión de derechos, sino también al reconocimiento del talento, la diversidad y el potencial que todas las personas pueden aportar al desarrollo económico y social.

De este modo, el Foro Iberoamérica Incluye se consolida como el principal espacio de encuentro entre los sectores público y privado comprometidos con la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Iberoamérica, contribuyendo a fortalecer la cooperación regional y a impulsar iniciativas que promuevan mercados laborales más accesibles, equitativos e inclusivos para todas las personas.

1.2 Presentación IX Foro Iberoamérica Incluye

El IX Foro Iberoamérica Incluye, bajo el lema “Empleo de personas con discapacidad: cuestión de derecho y de talento”, se desarrolló como un espacio de intercambio de ideas, experiencias y propuestas orientadas a promover sociedades más inclusivas en el ámbito iberoamericano. Este encuentro partió de la idea de que, a pesar de la distancia geográfica que separa a los países de la región, existe un patrimonio histórico y cultural común que favorece el trabajo conjunto para impulsar políticas y acciones basadas en la cooperación y la solidaridad.

La construcción de una Iberoamérica inclusiva requiere reconocer la diversidad social que caracteriza a sus ciudadanos y responder de forma especial a las necesidades de aquellos colectivos que afrontan mayores barreras para participar plenamente en la vida social y económica. En este contexto, el acceso al empleo se entiende como un elemento clave tanto para el desarrollo económico como para la inclusión social de las personas con discapacidad. Contar con oportunidades laborales dignas permite a estas personas fortalecer su independencia, desarrollar sus capacidades y participar activamente en la sociedad. Al mismo tiempo, las empresas y las comunidades se benefician de incorporar

perfiles diversos que enriquecen los entornos de trabajo y contribuyen a generar sociedades más cohesionadas.

Asimismo, avanzar hacia entornos laborales verdaderamente inclusivos implica garantizar condiciones de accesibilidad, eliminar obstáculos que limiten la participación y promover políticas que prevengan cualquier forma de discriminación. También supone fomentar una visión empresarial que reconozca el valor de la diversidad y que impulse equipos de trabajo donde la inclusión forme parte de la cultura organizacional.

En este marco, los días 12 y 13 de mayo de 2025 tuvo lugar en Brasilia (Brasil) la novena edición del Foro Iberoamérica Incluye, un encuentro que reunió a representantes de distintos ámbitos para debatir sobre los progresos alcanzados y los retos que aún persisten en relación con la promoción del empleo pleno y productivo y del trabajo decente para las personas con discapacidad, en línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8.

El foro contó con la participación de responsables institucionales, representantes del sector empresarial comprometidos con la inclusión laboral, especialistas del ámbito académico y técnico, así como miembros de organizaciones internacionales que trabajan en el análisis y la promoción de políticas de inserción laboral para personas con discapacidad. Este diálogo multisectorial permitió compartir buenas prácticas, analizar experiencias y reflexionar sobre estrategias que favorezcan una mayor participación de este colectivo en el mercado de trabajo.

La organización del evento estuvo a cargo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, en colaboración con la Asociación Nacional de Apoyo a los Funcionarios Públicos Jubilados y Pensionistas de Brasil, el Grupo Social ONCE, el Programa Iberoamericano de Discapacidad y la Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas. Además, contó con el respaldo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, cuyo apoyo contribuyó a reforzar la cooperación entre los países iberoamericanos para avanzar hacia un mercado laboral más equitativo e inclusivo.

1.3 Principales retos abordados en el Foro Iberoamérica Incluye 2025

El IX Foro Iberoamérica Incluye, abordó de manera articulada, a través de sus distintas mesas y paneles, los principales retos que enfrenta la región para garantizar el derecho al empleo de las personas con discapacidad, poniendo el foco no solo en los avances alcanzados, sino especialmente en los desafíos pendientes que requieren una acción coordinada.

Uno de los grandes retos identificados fue el fortalecimiento del papel de la administración pública como empleador ejemplar y motor de políticas inclusivas.

Se subrayó la necesidad de garantizar el cumplimiento efectivo de las cuotas de reserva, adaptar los procesos selectivos para hacerlos verdaderamente accesibles, eliminar barreras físicas y digitales en los entornos de trabajo y mejorar los sistemas de seguimiento y evaluación de las políticas públicas.

Todo ello exige una transformación cultural dentro de las instituciones y una mayor coordinación interadministrativa que permita pasar de los compromisos formales a resultados verificables.

En conexión con ello, desde la perspectiva del sector privado se abordó el desafío de superar enfoques asistenciales o meramente normativos para integrar la inclusión como parte estratégica de la gestión empresarial.

Se identificaron como retos centrales:

- La eliminación de prejuicios sobre la productividad
- La incorporación sistemática de ajustes razonables
- La generación de entornos laborales accesibles
- La mejora de los mecanismos de intermediación laboral
- La medición del impacto real de la inclusión en términos económicos y sociales.

El debate puso de relieve que la incorporación del talento con discapacidad no puede depender únicamente de incentivos legales, sino de un cambio estructural en la cultura corporativa.

De forma transversal, las mesas dedicadas a las tendencias en inclusión laboral en Iberoamérica evidenciaron retos estructurales compartidos por los países de la región: la persistencia de brechas de empleo, la elevada informalidad que afecta de manera desproporcionada a las personas con discapacidad, la dispersión normativa y la necesidad de armonizar marcos legales y políticas activas de empleo. Asimismo, se destacó como desafío prioritario garantizar la participación directa de las propias personas con discapacidad en el diseño, implementación y evaluación de las políticas que les conciernen.

Los paneles de experiencias profundizaron en desafíos emergentes vinculados a la sostenibilidad, la tecnología y la innovación, señalando el riesgo de que la transformación digital amplíe la brecha si no se incorporan criterios de accesibilidad desde el diseño. De igual manera, se abordó el reto de fortalecer las competencias digitales y promover tecnologías asistivas que favorezcan la autonomía laboral, integrando la inclusión dentro de las estrategias de sostenibilidad empresarial y de innovación social.

Otro ámbito crítico analizado fue el relativo a los datos, el empleo y la discapacidad, donde se identificó la necesidad urgente de mejorar la calidad, comparabilidad y desagregación de la información estadística en la región. Sin sistemas de datos robustos resulta difícil diseñar políticas basadas en evidencia, evaluar su impacto o dimensionar adecuadamente las brechas existentes, todo ello garantizando siempre la protección de la información personal y un enfoque de derechos.

Finalmente, el Foro abordó el reto de mejorar la empleabilidad más allá de la formación formal, destacando la importancia de desarrollar competencias transversales, establecer itinerarios personalizados de inserción, reforzar la orientación laboral y reconocer aprendizajes adquiridos en entornos no formales. Se enfatizó que la inclusión laboral requiere apoyos continuos y estrategias integrales que acompañen a la persona a lo largo de su trayectoria profesional.

En conjunto, los debates desarrollados a través de las diferentes mesas y paneles pusieron de manifiesto que el desafío central para Iberoamérica consiste en consolidar ecosistemas laborales inclusivos mediante políticas coherentes, alianzas público-

privadas eficaces y un compromiso sostenido que transforme el reconocimiento del derecho al trabajo en oportunidades reales y sostenibles para las personas con discapacidad.

2. Inauguración: compromiso institucional con la inclusión laboral

El acto de inauguración del IX Foro Iberoamérica Incluye contó con una destacada representación institucional y fue conducido por la maestra de ceremonia, Sra. D^a Tatiane Brito, profesora de ANASPS.

En la apertura intervinieron la Sra. D^a Adriana Resende, presidenta del Consejo Regional de Ingeniería y Agronomía del Distrito Federal (Crea-DF); la Sra. D^a Natalia Guala Beathyate, directora técnica de Relaciones Internacionales del Grupo Social ONCE y secretaria técnica del Programa Iberoamericano de Discapacidad; el Sr. D. Juan José Escobar Stemmman, ministro consejero de la Embajada de España en Brasil; la Sra. D^a Alejandra León, presidenta de la Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas (RIEI) y directora del Programa Pacto de Productividad de Colombia; el Sr. D. Alexandre Barreto Lisboa, presidente de ANASPS; la Sra. D^a Anna Paula Feminella, secretaria nacional para los Derechos de las Personas con Discapacidad del Ministerio de Derechos Humanos y Ciudadanía de Brasil; y la Sra. D^a Gina Magnolia Riaño Barón, secretaria general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).

Durante la intervención institucional se subrayó, en primer lugar, la celebración de los avances logrados en la consolidación de los sistemas de seguridad y protección social en Iberoamérica, recordando que, desde sus orígenes, la OISS ha impulsado el bienestar social en los países de la región, adaptando sus instrumentos a las necesidades de cada momento histórico.

Se enfatizó que los sistemas de Seguridad Social y de protección social constituyen herramientas fundamentales para hacer frente a las diversas vulnerabilidades, y que el derecho a la protección social universal debe estar centrado en las personas y basado en los principios de dignidad humana, igualdad, equidad y no discriminación.

La meta, se señaló, es construir sociedades en las que todas las personas sean iguales ante la ley, cuenten con las mismas oportunidades y puedan decidir libremente sobre su proyecto de vida.

Asimismo, se recordó que las personas con discapacidad representan aproximadamente el 15% de la población mundial (alrededor de 36 millones en América Latina y el Caribe) y que continúan enfrentando importantes barreras de acceso a la educación, la formación y el empleo, así como problemas de accesibilidad y discriminación basados en prejuicios y estereotipos. Se destacó también la existencia de situaciones de doble discriminación, particularmente en el caso de mujeres con discapacidad o personas mayores.

En este contexto, se afirmó que el empleo constituye una de las principales vías de inclusión social, ya que no solo fortalece la autoestima y la autonomía de la persona trabajadora, sino que genera beneficios para toda la comunidad al aprovechar el valioso capital humano y reforzar los sistemas de previsión social.

Se puso en valor el Programa de Empleo de las Personas con Discapacidad en Iberoamérica, impulsado por la OISS desde 2012 con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, en el que participan 14 países de la región, con el objetivo de contribuir a la mejora del acceso al empleo y al ejercicio pleno de este derecho. En este marco, se destacó la colaboración con el Programa Iberoamericano de Discapacidad y el respaldo a la RIEI para promover una cultura empresarial que valore la diversidad y la inclusión.

También se hizo referencia a avances normativos internacionales, como la Observación General nº 8 del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, relativa al derecho al trabajo y al empleo reconocido en la Convención, que refuerza principios como el empleo inclusivo y libremente elegido, la prohibición de la discriminación y el acoso, el acceso a la formación y al empleo en el sector público y privado, y la obligación de los Estados de garantizar su implementación efectiva.

Finalmente, se destacaron iniciativas recientes como el Protocolo sobre medidas para el acceso al empleo público de las personas con discapacidad en Iberoamérica, el impulso a las tecnologías de apoyo a través del Centro Iberoamericano de Autonomía Personal y Apoyos (CIAPAT), y la Carta Iberoamericana de Derechos Sociales Fundamentales, que busca garantizar condiciones de igualdad en el acceso al mercado laboral.

La inauguración concluyó reafirmando el compromiso de continuar avanzando hacia una Iberoamérica más equitativa, en la que el empleo de las personas con discapacidad sea una realidad efectiva y en la que las políticas públicas sitúen a todas las personas en el centro del desarrollo.

3. Ponencia inaugural: el desafío urgente de la inclusión y la igualdad

La ponencia inaugural estuvo a cargo de la Sra. D^a Anna Paula Feminella, secretaria nacional para los Derechos de las Personas con Discapacidad del Ministerio de Derechos Humanos y Ciudadanía (MDHC) de Brasil.

Durante su intervención, la ponente subrayó el carácter urgente de las políticas de inclusión, señalando que, mientras se desarrollan espacios de diálogo como este Foro, muchas personas con discapacidad continúan segregadas, institucionalizadas o con sus derechos vulnerados. En este sentido, remarcó que no todas las personas pueden estar presentes en estos ámbitos de debate precisamente porque aún persisten barreras estructurales que limitan su participación plena en la sociedad.

Asimismo, destacó la necesidad de fortalecer la integración y la cooperación entre países, así como la articulación efectiva entre los sectores público y privado, con el fin de que los desarrollos legislativos avancen de manera coherente y coordinada. Según indicó, solo mediante un trabajo conjunto y alineado será posible superar las vulneraciones de derechos fundamentales que todavía afectan a muchas personas con discapacidad y garantizar una inclusión real y efectiva.

4. La administración pública como empleador y promotor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Retos y oportunidades

La Mesa 1, moderada por la Sra. D^a Gabriela Groba, directora adjunta de la oficina regional Cono Sur de la OISS, reunió al Sr. D. Leonardo de Melo Gadelha, diputado federal de la Cámara de Diputados de Brasil; a la Sra. D^a Noelia Guillermo, técnica de Atención Social del Ministerio de Asuntos Sociales, Población y Juventud de Andorra; a la Sra. D^a Bílbia González Ulate, directora ejecutiva del Consejo Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) de Costa Rica; y a la Sra. D^a Mayrenis Celestina Corniel García, viceministra de Trabajo para Sectores Vulnerables y Trabajo Infantil de República Dominicana.

El diálogo partió del reconocimiento compartido de que la administración pública enfrenta un desafío estructural y de largo recorrido:

transformar los compromisos internacionales y las legislaciones nacionales en oportunidades reales de empleo digno para las personas con discapacidad.

Se destacó que, aunque muchos países han ratificado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y cuentan con sistemas de cuotas,

el verdadero reto radica en cómo diseñar y ejecutar programas, servicios y recursos que permitan un acceso efectivo a puestos de trabajo de calidad.

Entre los ejes centrales abordados se situaron la calidad y condiciones del empleo, los mecanismos de participación, los ajustes razonables, el enfoque interseccional, las estrategias innovadoras de vinculación laboral, el acceso al empleo público y el rol de la administración como promotora activa de oportunidades.

En este sentido, se puso de relieve que no basta con cumplir formalmente una cuota si las plazas ofertadas no son accesibles o si los requisitos de los concursos públicos resultan excluyentes en la práctica.

Las intervenciones coincidieron en señalar la necesidad de revisar los perfiles y requisitos de acceso al empleo público para garantizar que contemplen la diversidad de discapacidades (físicas, sensoriales, psicosociales e intelectuales) y que incluyan ajustes razonables desde el inicio del proceso selectivo. Asimismo, se subrayó que la inclusión no termina con la contratación: es imprescindible establecer mecanismos de seguimiento, acompañamiento, capacitación continua y promoción profesional, evitando encasillar a las personas en determinados puestos en función de su discapacidad.

Un aspecto especialmente relevante fue el enfoque interseccional, en particular la situación de las mujeres con discapacidad, quienes enfrentan mayores riesgos de discriminación, acoso y exclusión. Se destacó la carencia de datos desagregados que permitan diseñar políticas públicas eficaces y la necesidad de crear protocolos accesibles y entornos seguros que garanticen la protección y el desarrollo profesional de estas mujeres.

También se abordó la importancia de contar con sistemas de registro y recopilación de datos fiables para dimensionar la realidad del empleo de las personas con discapacidad, evaluar el cumplimiento de las cuotas y diseñar estrategias basadas en evidencia. Se expuso que, junto a las medidas normativas y, en algunos casos, sancionatorias,

resultan fundamentales las acciones de sensibilización dirigidas a empleadores y equipos de trabajo, así como programas específicos de incentivo y acompañamiento.

La inserción laboral de personas con discapacidad en América Latina y Brasil enfrenta múltiples desafíos estructurales relacionados con la educación, la salud, la cultura y la desigualdad social. En la región, más de la mitad de los trabajadores se encuentran en condiciones de informalidad, siendo este índice un 11 % más alto entre personas con discapacidad. El Estado tiene un papel clave en la generación de políticas públicas que articulen formación, empleabilidad, salud y cultura, y su colaboración con el sector privado resulta esencial para materializar oportunidades inclusivas. En Brasil, con su vasta extensión territorial y diversidad económica, se ha desarrollado un sistema público de rehabilitación laboral que busca integrar a personas con discapacidad mediante

políticas estructuradas y redes de colaboración. Desde 2018, se han implementado proyectos de inserción laboral dirigidos a grupos vulnerables, buscando transversalizar la inclusión a todas las áreas del Estado y garantizar el cumplimiento de la ley junto con la generación de oportunidades reales.

Finalmente, se planteó una reflexión sobre los desafíos emergentes derivados de la transformación tecnológica y la inteligencia artificial, subrayando que el debate sobre inclusión y meritocracia solo puede sostenerse si se parte de condiciones de igualdad real. En este contexto, se reafirmó que la administración pública debe actuar como referente ético y operativo, liderando con el ejemplo y consolidando políticas coherentes que garanticen el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

5. Miradas desde el ámbito privado: Los retos y las oportunidades para promover la incorporación del talento con discapacidad en el sector Privado

En un mundo donde la diversidad se reconoce cada vez más como un motor de innovación y desarrollo, la inclusión laboral de personas con discapacidad se ha convertido en un desafío y, al mismo tiempo, en una oportunidad para transformar la cultura organizacional. La Mesa 2, titulada **“Miradas desde el ámbito privado: Los retos y las oportunidades para promover la incorporación del talento con discapacidad en el sector privado”**, reunió a líderes empresariales de distintos países de Iberoamérica para compartir experiencias, buenas prácticas y estrategias concretas que demuestran que la inclusión no es solo un cumplimiento legal, sino una fuente de valor social, profesional y económico. Desde cooperativas en Costa Rica hasta multinacionales en Brasil, pasando por bancos en República Dominicana y empresas en Colombia, los panelistas ofrecieron una visión real y profunda de cómo las organizaciones pueden identificar talento, eliminar barreras y ofrecer oportunidades significativas para que las personas con discapacidad se desarrollen plenamente dentro del mundo laboral.

La moderadora, **Eduarne Álvarez de Mon**, destacó desde el inicio la importancia de sensibilizar a las organizaciones, generar espacios de conocimiento compartido y

promover buenas prácticas replicables, señalando que la inclusión es tanto un derecho como un valor social que fortalece la cohesión organizacional y la equidad.

Susana Piñeiro, directora de Talento Humano de Dos Pinos en Costa Rica, presentó la experiencia de la cooperativa en la integración de personas con discapacidad. Desde hace dos años y medio, Dos Pinos implementa un proyecto de inclusión basado en los valores de respeto y derechos humanos, transversalizado en todas las áreas de la empresa. La organización realizó un diagnóstico interno mediante encuestas para identificar talento oculto, estableció un comité de Derechos Humanos e Inclusión compuesto por líderes de negocio, y desarrolló un plan estratégico a corto, mediano y largo plazo. Asimismo, se adaptó la infraestructura para garantizar la accesibilidad y se promovió la sensibilización cultural de toda la plantilla. Actualmente, de los 6,300 colaboradores de la cooperativa, 45 son personas con alguna discapacidad, quienes participan activamente en distintos procesos y tienen la oportunidad de contar sus historias de desarrollo. Piñeiro destacó que uno de los principales objetivos a cinco años es que el 3 % de la plantilla esté conformada por personas con discapacidad, mostrando un compromiso real con la eliminación de barreras y la construcción de un entorno inclusivo.

Cristiane Ruzza, de Acciona Brasil, explicó los desafíos particulares del sector de la construcción en Brasil, donde existen **problemas estructurales en educación, inclusión y acceso a la salud que afectan directamente la incorporación de personas con discapacidad**. Acciona ha desarrollado un programa de jóvenes aprendices con discapacidad a través de SENAI, orientado a la cualificación técnica y profesional. Además, la compañía ofrece formación para niveles medio y superior, con el objetivo de preparar a 150 personas para ocupar puestos calificados. Ruzza resaltó que la empresa también realiza campañas internas para identificar colaboradores cuya discapacidad no se había declarado inicialmente, con el fin de garantizar la inclusión efectiva y la correcta asignación de roles.

Felipe Salazar, de Mandala Foods en Colombia, presentó el proyecto **“Alas para la Inclusión”**, que se centra en personas con discapacidad intelectual. Este proyecto contempla la capacitación de los beneficiarios, así como del personal de la empresa, para

garantizar la integración efectiva y el desarrollo profesional. Las personas participantes comienzan en puestos operativos, como el área de empaque, y progresan hacia tareas más complejas, con posibilidad de ascenso a roles de supervisión. Salazar enfatizó que la discapacidad intelectual no debe ser un límite para el desarrollo profesional, y que la empresa se asegura de brindar acompañamiento, formación continua y oportunidades de evolución dentro de la compañía, fomentando una verdadera integración y participación en todas las actividades de la organización.

María Laura Duvergé, gerente de Responsabilidad Social de Banreservas en República Dominicana, expuso un enfoque integral que abarca la adecuación de la infraestructura física y tecnológica, la formación en lengua de señas, la sensibilización de los equipos de trabajo y la adaptación de procesos de reclutamiento y selección. La institución cuenta con 132 colaboradores con discapacidad distribuidos en distintas posiciones y ha implementado programas de formación continua a través de la Academia Banreservas, asegurando que los empleados puedan crecer profesionalmente. Además, la institución ha desarrollado guías de atención inclusiva, adaptando servicios para clientes con discapacidad, y ha sensibilizado a 11,300 colaboradores sobre trato digno y respetuoso. Duvergé enfatizó que la inclusión no es un privilegio sino un derecho, y que Banreservas trabaja diariamente para ser verdaderamente inclusivo, consolidando su lema de “Banco de todos los dominicanos”.

Por su parte, **Jefferson de Souza Carvalho** y **Djalma Scartezini** destacaron el papel de las redes empresariales inclusivas en Brasil y la importancia de articular esfuerzos entre el sector privado, instituciones públicas y organizaciones sociales. Se resaltó que la inclusión laboral no solo implica cumplir con cuotas legales, sino también crear entornos de desarrollo profesional sostenible, donde las personas con discapacidad puedan formar una carrera, asumir responsabilidades y acceder a puestos calificados. Ambos señalaron que la colaboración y el intercambio de experiencias entre empresas son fundamentales para superar barreras culturales, estructurales y educativas que limitan la participación plena de estas personas en el mercado laboral.

Las intervenciones coincidieron en varios puntos clave:

- la inclusión efectiva requiere diagnóstico interno y sensibilización cultural,

- inversión en formación y capacitación,
- adecuación de infraestructura física y tecnológica, y
- colaboración público-privada.

Asimismo, se subrayó que

la inclusión no es solamente cumplimiento legal, sino una estrategia de desarrollo organizacional y un valor social que fortalece la cohesión, permite identificar y desarrollar talento calificado, y transforma la cultura empresarial.

Los panelistas señalaron que los próximos años deben enfocarse en aumentar la participación de personas con discapacidad en las organizaciones, eliminar barreras sociales y estructurales, garantizar la evolución profesional de los colaboradores, y consolidar entornos laborales accesibles y equitativos. La Mesa concluyó reafirmando que la inclusión laboral es un proceso integral que requiere compromiso sostenido, innovación en prácticas organizacionales y la construcción de redes colaborativas que permitan generar oportunidades significativas para las personas con discapacidad.

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

La Mesa 3 sobre tendencias en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Iberoamérica reunió a destacadas expertas y expertos de la región para analizar desafíos, avances y oportunidades. Participaron la Sra. **Alejandra Consuelo León Rodríguez**, presidenta de la Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas y directora del Programa Pacto de Productividad de Colombia; la Sra. **Natalia Guala Beathyate**, directora técnica de Relaciones Internacionales del Grupo Social ONCE y secretaria técnica del Programa Iberoamericano de Discapacidad; y el Sr. **Stefan Tromel**, especialista senior en discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo, con la moderación de la Sra. **Vera Regina Lucio**, coordinadora del programa PAIDEIA de ANASPS en Brasil.

El panel destacó que, pese a los avances legislativos y normativos en Iberoamérica, las personas con discapacidad continúan enfrentando múltiples barreras para acceder al empleo formal. Persisten prejuicios y sesgos que subestiman sus capacidades, y la

educación inclusiva todavía no garantiza la preparación adecuada para vincularlas al mercado laboral. Muchas personas con discapacidad se encuentran en la economía informal o fuera de la actividad económica, enfrentan brechas salariales y una participación reducida en sindicatos. Estos desafíos se acentúan para las mujeres con discapacidad, quienes registran menores tasas de participación laboral y enfrentan interrupciones profesionales por responsabilidades de cuidado.

Un elemento clave que surgió en la mesa es la **importancia de generar alianzas estratégicas locales que conecten universidades, agencias de empleo, empresas y organizaciones de personas con discapacidad**. Se mencionaron ejemplos concretos de jóvenes que, aunque se encuentren fuera del sistema educativo formal, pueden incorporarse a programas de formación dual o aprendizajes que vinculan la educación con oportunidades laborales en el sector público y privado. De esta manera, se asegura que la preparación profesional esté alineada con las demandas reales del mercado y que las personas con discapacidad no queden excluidas por falta de orientación, acompañamiento o coordinación institucional.

Los panelistas coincidieron en que la inclusión laboral no debe limitarse a una obligación ética o legal, sino verse como una oportunidad estratégica que aporta valor económico y social. Incorporar a las personas con discapacidad al mercado de trabajo no solo contribuye a la diversidad y resiliencia organizacional, sino que, según datos del Banco Mundial, podría impulsar hasta un 7% el Producto Interno Bruto regional. Para lograrlo, es fundamental integrar la inclusión de manera transversal en las empresas, más allá de las áreas de responsabilidad social, promoviendo ajustes razonables y fomentando el talento en todas las áreas de trabajo.

Asimismo, se resaltó la importancia de trabajar de manera articulada entre gobiernos, empresas, academia y organizaciones de personas con discapacidad. La colaboración en red, la difusión de buenas prácticas y la cooperación internacional permiten compartir aprendizajes, evitar errores y acelerar los avances. Iniciativas como el **Programa Iberoamericano de Discapacidad y la Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas** han demostrado que es posible combinar políticas públicas, compromiso empresarial y participación activa de las personas con discapacidad para generar resultados concretos.

Otro punto clave fue la preparación para el mercado laboral del futuro, que exige competencias digitales y verdes, así como la adaptación a tecnologías emergentes como la inteligencia artificial. Los panelistas destacaron que, si no se asegura que las personas con discapacidad accedan a estas oportunidades, el mercado laboral del mañana podría reproducir o incluso aumentar las desigualdades actuales. También se destacó la necesidad de derribar barreras actitudinales presentes incluso en sectores como educación, salud y seguridad laboral, donde profesionales a veces desconocen las capacidades de las personas con discapacidad o limitan sus opciones de formación y empleo.

En suma, la mesa subrayó que los mayores obstáculos son actitudinales y que los cambios reales requieren del compromiso de todos los actores.

La inclusión laboral es una **responsabilidad compartida**: los Estados deben garantizar derechos, las empresas deben integrar talento de manera efectiva, la academia debe formar profesionalmente a las personas con discapacidad y las organizaciones deben ejercer incidencia y acompañamiento.

La experiencia y los datos disponibles demuestran que la inclusión es posible y rentable, y que al aprovechar el talento de las personas con discapacidad, la región puede avanzar hacia sociedades más justas, equitativas y productivas.

7. Paneles de experiencias

7.1 Sostenibilidad, tecnología e innovación

La mesa dedicada a sostenibilidad, tecnología e innovación en relación con la inclusión de las personas con discapacidad reunió a representantes de empresas, instituciones académicas y organismos vinculados al desarrollo social en Iberoamérica. Bajo la moderación de Holman Jiménez Ardila, director de Programas de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, el espacio se concibió como un intercambio de experiencias y buenas prácticas que permitiera comprender cómo la innovación tecnológica, las estrategias empresariales y las políticas sociales pueden contribuir a construir entornos laborales más inclusivos y sostenibles. Participaron **Juan Pablo Grijalva**, gerente de Desarrollo Organizacional y Estrategia de El Ordeño S.A. de Ecuador;

Socorro Lago, gerente ejecutiva de relaciones con el gobierno federal de Brasil en Geap Saúde; **Alejandra Reinoso**, representante del Centro Iberoamericano de Autonomía Personal y Apoyo Tecnológico en Chile; **Renata Mota**, representante del mismo centro en Brasil; **Juan Manuel Cruz**, director de Relaciones Industriales y Asesoría Jurídico Laboral de Acciona España; y **Zita Martiarena**, responsable de discapacidad de Acciona España.

Uno de los aspectos más destacados fue la importancia de comprender la inclusión desde una perspectiva de ciclo de vida, tal como explicó Alejandra Reinoso desde el Centro de Desarrollo de Tecnologías de Inclusión de la Universidad Católica de Chile, donde se encuentra el CIAPAT-Chile. Desde este centro se desarrollan herramientas tecnológicas y soluciones innovadoras orientadas a apoyar a las personas con discapacidad desde la infancia hasta su incorporación al mundo laboral. Entre estas iniciativas se encuentran **plataformas digitales y software educativo de acceso gratuito que permiten a niños y niñas con discapacidad cognitiva o sensorial aprender habilidades fundamentales como lectura, escritura, matemáticas o ciencias**. Estas herramientas se basan en investigación aplicada y en la colaboración con distintos actores de la sociedad, incluyendo escuelas, instituciones públicas y organizaciones del sector privado. Además, se han desarrollado recursos específicos para la inserción laboral, como guías de empleo inclusivo y herramientas para la elaboración de currículos accesibles, que permiten a las personas con discapacidad conocer sus derechos, prepararse para la búsqueda de empleo y acceder a información práctica para su incorporación al mercado laboral.

Desde Brasil, Renata Mota aportó una visión centrada en la relación entre accesibilidad, formación universitaria e innovación tecnológica. Explicó que **uno de los principales desafíos actuales no es solo la incorporación de personas con discapacidad al empleo, sino también su permanencia y desarrollo profesional dentro de las organizaciones**. En este contexto, destacó la creación de un curso pionero de ingeniería en tecnología asistiva y accesibilidad en una universidad federal brasileña, que surge precisamente para responder a las demandas sociales relacionadas con la inclusión laboral. Este programa académico **combina formación técnica con contenidos humanísticos y sociales, y promueve el contacto directo de los estudiantes con personas con**

discapacidad desde el inicio de su formación. El objetivo es formar profesionales capaces de diseñar soluciones tecnológicas accesibles, comprender las necesidades reales de las personas y contribuir a entornos laborales inclusivos. Además, la experiencia demuestra que el acceso de estudiantes con discapacidad a la educación superior (facilitado en Brasil por políticas de cuotas en universidades públicas) está generando una nueva generación de profesionales cualificados que podrán ocupar puestos de responsabilidad y contribuir activamente al desarrollo de soluciones innovadoras.

En el ámbito empresarial, **Juan Manuel Cruz** destacó la experiencia de Acciona, subrayando que la inclusión laboral de personas con discapacidad genera un impacto positivo no solo en términos sociales, sino también en el funcionamiento interno de las organizaciones. Según explicó, la incorporación de personas con discapacidad mejora significativamente el clima laboral, fortalece las relaciones interpersonales dentro de los equipos y contribuye a desarrollar culturas corporativas más abiertas y colaborativas. Además, desde una perspectiva empresarial, la inclusión también tiene un retorno tangible en términos de reputación, marca empleadora y percepción social de la empresa. No obstante, insistió en que para avanzar de forma efectiva es fundamental que las empresas no actúen de manera aislada, sino que colaboren con organizaciones especializadas y entidades del tercer sector que cuentan con experiencia y conocimiento en materia de discapacidad.

Complementando esta visión, **Zita Martiarena** explicó la evolución de la estrategia de Acciona en materia de inclusión a través de la creación de una oficina de discapacidad dentro de la empresa. Esta iniciativa busca centralizar y fortalecer todas las acciones relacionadas con la diversidad e inclusión, proporcionando apoyo integral a los más de 1300 empleados con discapacidad que actualmente forman parte de la compañía y fomentando la incorporación de nuevos profesionales. La oficina trabaja en varios ámbitos, entre ellos la atracción de talento cualificado, la sensibilización de los equipos directivos y la adaptación de procesos internos para garantizar la igualdad de oportunidades. También se están desarrollando programas específicos de acogida, formación y desarrollo profesional para asegurar que las personas con discapacidad puedan progresar dentro de la empresa y construir una carrera a largo plazo. En este

sentido, se destacó que la inclusión no consiste únicamente en contratar personas con discapacidad, sino en crear las condiciones necesarias para que puedan desarrollarse profesionalmente y participar plenamente en la vida de la organización.

Por su parte, **Socorro Lago** aportó la perspectiva del sector de la salud pública en Brasil a través de la experiencia de Geap Saúde, un sistema de autogestión sanitaria dirigido principalmente a servidores públicos federales, estatales y municipales. En este contexto, la sostenibilidad, la innovación tecnológica y la inclusión se integran dentro de los objetivos de desarrollo sostenible y las políticas de bienestar social. Lago explicó que la institución ha desarrollado diversas iniciativas para mejorar el acceso a la atención sanitaria, incluyendo la implementación de servicios de telemedicina y sistemas de escucha activa que permiten atender a trabajadores y beneficiarios en distintas regiones del país, incluso en zonas remotas. Estas acciones forman parte de un proceso de transformación institucional que busca adaptarse a las nuevas necesidades sociales y garantizar una atención más accesible, especialmente para poblaciones vulnerables. Asimismo, destacó la importancia de incorporar perspectivas de equidad de género, diversidad racial e inclusión social dentro de la gestión institucional, así como la necesidad de formar a los equipos directivos para evitar prácticas discriminatorias y promover entornos laborales respetuosos e inclusivos.

A lo largo de la mesa también se puso de relieve que la sostenibilidad, la tecnología y la innovación no deben entenderse únicamente como herramientas técnicas, sino como elementos clave para transformar las estructuras sociales y laborales. Las soluciones tecnológicas pueden mejorar significativamente la accesibilidad, facilitar el aprendizaje, ampliar las oportunidades de empleo y permitir que las personas con discapacidad participen plenamente en la vida económica y social. Sin embargo, para que estas soluciones tengan un impacto real es necesario que se desarrollen en colaboración con las propias personas con discapacidad y que se integren dentro de estrategias más amplias de inclusión y desarrollo.

En este sentido, se subrayó también la importancia de comprender la inclusión laboral de las personas con discapacidad como un proceso que genera beneficios no solo para

quienes acceden a un empleo, sino también para las propias organizaciones y para la

La presencia de personas con discapacidad en los entornos de trabajo contribuye a generar nuevas experiencias, fomenta la empatía entre los equipos y fortalece las culturas organizacionales, promoviendo entornos laborales más abiertos, colaborativos y respetuosos con la diversidad.

Estas experiencias permiten a los profesionales y responsables de gestión ampliar su perspectiva, aprender de la diversidad y desarrollar nuevas capacidades para liderar equipos más inclusivos. Desde esta visión, la inclusión no debe analizarse únicamente desde el beneficio individual de la persona con discapacidad, sino también desde su impacto positivo en el clima laboral, la innovación organizativa y la construcción de sociedades más equitativas.

Otro aspecto destacado fue la necesidad de **adoptar enfoques basados en el diseño universal, de manera que los entornos laborales, las infraestructuras y los procesos organizativos se conciban desde el inicio para ser accesibles y utilizables por todas las personas**. Este enfoque permite que la inclusión no dependa exclusivamente de adaptaciones posteriores, sino que forme parte de la forma en que se diseñan los espacios, los productos y las dinámicas de trabajo. Cuando las empresas integran este principio, no solo facilitan la participación de las personas con discapacidad, sino que generan entornos más funcionales y accesibles para el conjunto de la plantilla.

Asimismo, se destacó la relevancia de **incorporar la inclusión de las personas con discapacidad dentro de las estrategias empresariales vinculadas a los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG)**. En particular, la dimensión social de estos criterios adquiere una importancia creciente, ya que la lucha contra la desigualdad, la promoción de la diversidad y la no discriminación se consideran elementos clave para el desarrollo de sociedades más justas y sostenibles. Integrar la discapacidad dentro de las políticas ESG implica no solo promover su presencia en el empleo directo dentro de las empresas, sino también garantizar su participación en las cadenas de valor, en la accesibilidad de los productos y servicios, en la comunicación corporativa y en la representación cultural dentro de las organizaciones.

En esta línea, se planteó la necesidad de superar la visión tradicional de la discapacidad centrada en las limitaciones para poner el foco en las capacidades, talentos y aportaciones que cada persona puede ofrecer. Cambiar esta mirada permite reconocer el valor que la diversidad aporta a los equipos de trabajo y abre nuevas oportunidades para aprovechar el potencial profesional de las personas con discapacidad. Algunas iniciativas empresariales y sociales trabajan precisamente en identificar y potenciar estas capacidades, demostrando que la inclusión puede generar beneficios tangibles en términos de **innovación, productividad y desarrollo organizacional**.

También se señaló la importancia de desarrollar indicadores y herramientas que permitan medir el impacto de las políticas de inclusión dentro de las empresas. Contar con métricas claras facilita que las organizaciones comprendan el valor real de estas estrategias y las integren de manera efectiva en su gestión. En algunos países, la existencia de normativas que establecen cuotas de contratación de personas con discapacidad ha contribuido a aumentar su presencia en el mercado laboral. Sin embargo, los participantes coincidieron en que el verdadero avance se produce cuando las empresas superan la visión de la inclusión como una obligación legal y comienzan a reconocerla como una oportunidad estratégica que aporta valor a la organización.

Desde la perspectiva de la sostenibilidad, también se destacó la evolución hacia modelos empresariales que buscan generar un impacto positivo en el entorno social. Algunas compañías están adoptando el concepto de “**sociedad positiva**”, que implica no solo reducir los impactos negativos de la actividad empresarial, sino contribuir activamente a mejorar las condiciones sociales de las comunidades en las que operan. En este marco, la inclusión laboral de las personas con discapacidad se convierte en un elemento clave para promover entornos sociales más equitativos y cohesionados.

Finalmente, se recordó que, a pesar de los avances logrados en las últimas décadas, todavía persisten barreras físicas, culturales y organizativas que dificultan el acceso al empleo para muchas personas con discapacidad. En numerosos contextos, los espacios de trabajo, los edificios y los servicios continúan diseñándose pensando exclusivamente en personas sin discapacidad, lo que limita las oportunidades de participación plena. Estas experiencias evidencian la necesidad de **seguir trabajando en la eliminación de**

barreras arquitectónicas, tecnológicas y actitudinales, así como en la promoción de espacios de diálogo y cooperación que permitan compartir experiencias, identificar desafíos comunes y avanzar hacia soluciones más inclusivas.

En conjunto, las experiencias compartidas durante la mesa evidenciaron que la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral está estrechamente vinculada con el desarrollo de tecnologías accesibles, la colaboración entre instituciones públicas y privadas, la formación especializada y la implementación de políticas empresariales inclusivas. Cuando estos elementos se combinan de manera estratégica, es posible avanzar hacia modelos de desarrollo más sostenibles y equitativos, en los que la innovación tecnológica, la diversidad humana y la responsabilidad social se convierten en motores de transformación social y progreso económico en Iberoamérica.

7.2 Datos, empleo y discapacidad. Desafíos y oportunidades

El segundo panel de experiencias se dedicó a analizar la relación entre datos, empleo y discapacidad, abordando los desafíos y oportunidades que plantea la generación, disponibilidad y utilización de información estadística para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Bajo la moderación de **Santiago Duhalde Bartolucci**, director gerente del Centro de Referencia Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (Ceapat) del Imsero, el panel reunió a especialistas procedentes de distintos ámbitos institucionales y territoriales: **Sabina Lobato**, directora de Formación, Empleo, Operaciones y Estudios de Fundación ONCE y representante del Observatorio de Discapacidad y Mercado de Trabajo en Iberoamérica (ODISMET); **Paula Auerbach**, especialista sénior de BID Lab; **Isabel Maldonado Vasco**, directora ejecutiva de la Fundación Rett de Ecuador; y **Mara Gabrilli**, miembro del Comité de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La conversación se planteó como un espacio de reflexión sobre el papel de los datos en la comprensión de la realidad social de las personas con discapacidad y sobre cómo la evidencia empírica puede contribuir a diseñar políticas públicas, estrategias empresariales e iniciativas sociales más eficaces para promover la inclusión.

Desde el inicio del diálogo se destacó que los datos constituyen un elemento fundamental para el diseño, la implementación y la evaluación de políticas sociales.

Disponer de información fiable permite identificar necesidades reales, dimensionar los problemas, asignar recursos de manera más eficiente, monitorizar resultados y anticipar tendencias futuras. No obstante, el moderador recordó que **los datos nunca deben interpretarse de forma aislada, ya que detrás de cada cifra existen personas con trayectorias vitales, contextos sociales y experiencias diversas**. Por ello, el análisis estadístico debe complementarse con una comprensión cualitativa de la realidad, que permita contextualizar los números y comprender los factores estructurales que explican las desigualdades observadas.

En este contexto, **Sabina Lobato** presentó la estrategia de generación y análisis de datos impulsada por Fundación ONCE a través del Observatorio de Discapacidad y Mercado de Trabajo en Iberoamérica (ODISMET). Esta iniciativa surge de la necesidad de disponer de información sistemática y actualizada sobre la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Desde sus inicios, el proyecto se ha desarrollado en estrecha colaboración con el Instituto Nacional de Estadística de España, lo que ha permitido construir a lo largo de los años un ecosistema sólido de información basado en fuentes estadísticas oficiales. Este trabajo ha facilitado la recopilación y el análisis de indicadores clave relacionados con el empleo, como las tasas de actividad, empleo y desempleo de las personas con discapacidad, así como su distribución por sexo, edad, nivel educativo o tipo de discapacidad.

Uno de los aspectos más relevantes de esta experiencia ha sido la **incorporación de la variable de discapacidad en operaciones estadísticas ya existentes**, como la Encuesta de Población Activa. Este enfoque ha permitido disponer de información actualizada de manera periódica sin necesidad de desarrollar estudios específicos cada año, lo que supone una ventaja significativa en términos de continuidad y comparabilidad de los datos. En el caso de España, esta estrategia ha permitido generar series históricas que facilitan el análisis de la evolución del empleo de las personas con discapacidad a lo largo del tiempo. Gracias a ello se ha podido observar, por ejemplo, que en la última década la tasa de empleo de las personas con discapacidad ha aumentado de forma progresiva, registrando un incremento cercano a seis puntos porcentuales, un avance que, aunque pueda parecer modesto, resulta significativo si se considera la complejidad estructural de las barreras que afectan a este colectivo.

La creación de ODISMET en 2014 supuso un paso importante en la consolidación de este sistema de información. El observatorio no solo recopila datos estadísticos, sino que también los analiza y los presenta en formatos accesibles para distintos públicos. Esto incluye informes detallados, visualizaciones gráficas, infografías y materiales de divulgación que facilitan la comprensión de los datos por parte de responsables políticos, investigadores, empresas, periodistas y ciudadanía en general. Esta labor de traducción y difusión resulta especialmente importante, ya que el análisis estadístico puede resultar complejo para quienes no están familiarizados con la interpretación de indicadores o con conceptos como variaciones porcentuales, series históricas o diferencias entre porcentajes y puntos porcentuales.

A partir de esta experiencia acumulada en España, Fundación ONCE ha impulsado la expansión de este modelo de observatorio a otros países de la región iberoamericana. En colaboración con el Banco Interamericano de Desarrollo, a través de BID Lab, y con el apoyo de la **Organización Internacional del Trabajo**, se ha puesto en marcha un proceso de transferencia de conocimiento que busca replicar las buenas prácticas en materia de generación y análisis de datos sobre discapacidad y empleo. Este proceso se desarrolla en el marco del proyecto Por Talento Latinoamérica, que trabaja con varios países de la región con el objetivo de mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Paula Auerbach explicó que, desde la perspectiva del BID Lab, la disponibilidad de datos constituye un elemento esencial para promover cambios estructurales en el mercado laboral. La generación de información fiable permite sensibilizar al sector privado sobre la realidad de las personas con discapacidad y facilita la adopción de decisiones basadas en evidencia. En el marco del proyecto regional, el banco está colaborando con cinco países (Uruguay, Ecuador, Colombia, Costa Rica y República Dominicana) con el objetivo de fortalecer los sistemas de información existentes y fomentar la incorporación de indicadores sobre discapacidad en las estadísticas nacionales.

Uno de los resultados de esta colaboración ha sido el desarrollo de una versión regional del observatorio ODISMET, que permite recopilar y presentar información comparativa sobre la situación de las personas con discapacidad en distintos países. Para ello ha sido necesario realizar un proceso previo de mapeo de las fuentes estadísticas disponibles en

cada contexto nacional, identificando las encuestas, registros administrativos y estudios que incluyen información relevante sobre discapacidad y empleo. Este trabajo ha permitido construir una base de datos inicial que facilita la comparación entre países y proporciona una visión regional del estado de la inclusión laboral.

Además, el proyecto está desarrollando un índice regional de inclusión laboral de las personas con discapacidad, basado en un amplio conjunto de variables cuantitativas y cualitativas. Este índice incorpora decenas de indicadores y métricas que permiten analizar distintos aspectos del acceso al empleo, desde la participación en el mercado laboral hasta las condiciones de trabajo o la presencia en puestos de responsabilidad. La elaboración de este tipo de herramientas responde a la necesidad de contar con instrumentos que permitan medir de manera más precisa el grado de inclusión y detectar las brechas existentes entre distintos grupos de población.

La intervención de **Isabel Maldonado** aportó una perspectiva especialmente ilustrativa sobre la importancia de los datos en contextos donde la información disponible es limitada o incompleta. En el caso de Ecuador, explicó, durante muchos años la única fuente de información sobre personas con discapacidad procedía de registros administrativos que contabilizaban alrededor de 450.000 personas. Sin embargo, el censo nacional realizado en 2022, que incorporó las preguntas del Grupo de Washington sobre dificultades funcionales, reveló que en realidad existen más de 1,1 millones de personas con discapacidad en el país. Este cambio en la magnitud del fenómeno permitió comprender que la situación de inclusión laboral era mucho más limitada de lo que se pensaba inicialmente.

Contar con datos más precisos ha permitido además analizar con mayor profundidad las desigualdades existentes. Por ejemplo, el estudio de la información censal ha mostrado que **apenas el 1 % de las personas con discapacidad empleadas ocupa cargos directivos**, lo que evidencia la persistencia de barreras significativas en el acceso a posiciones de liderazgo. Estos datos han servido como base para impulsar el debate público sobre las políticas de inclusión laboral y para fomentar cambios en las estrategias de gestión del talento dentro de las empresas.

A lo largo del panel se destacó también la importancia de complementar los datos cuantitativos con información cualitativa. Las estadísticas permiten dimensionar los problemas y detectar tendencias, pero las experiencias personales, las historias de vida y los testimonios de trabajadores y empleadores ayudan a comprender las dinámicas que explican esos resultados. En este sentido, varios participantes coincidieron en que la combinación de datos y relatos constituye una herramienta especialmente poderosa para impulsar cambios en las políticas públicas y en la cultura organizacional de las empresas.

Otro aspecto relevante del debate fue la necesidad de profundizar en el análisis de los datos para reflejar la diversidad existente dentro del colectivo de personas con discapacidad. Las estadísticas agregadas pueden ocultar desigualdades significativas entre distintos grupos, por lo que resulta fundamental desagregar la información para identificar situaciones específicas de exclusión. Por ejemplo, algunos estudios muestran que **las personas con discapacidad psicosocial presentan tasas de empleo considerablemente más bajas que otros grupos, lo que indica la necesidad de desarrollar políticas específicas para abordar estas desigualdades.**

El panel abordó igualmente algunos de los principales desafíos asociados a la producción y uso de datos en materia de discapacidad. Entre ellos destaca:

La necesidad de garantizar la calidad y fiabilidad de la información, ya que decisiones políticas basadas en datos incompletos o incorrectos pueden conducir a estrategias poco eficaces.

También se subrayó la importancia de proteger la privacidad de las personas, especialmente cuando se manejan datos sensibles relacionados con la salud o la situación personal. En este sentido, la mayoría de los sistemas estadísticos trabajan con información anonimizada que impide la identificación individual de los participantes.

Otro desafío señalado fue la brecha digital y las dificultades que aún existen para recoger información representativa de determinados grupos de población. En muchos casos, las personas con discapacidad siguen estando subrepresentadas en las estadísticas oficiales,

lo que limita la capacidad de los gobiernos y las organizaciones para comprender plenamente su situación.

Finalmente, se destacó el papel que desempeña la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como marco normativo para impulsar la recopilación de datos. En particular, el artículo 31 establece la obligación de los Estados de recopilar información adecuada que permita formular y aplicar políticas destinadas a hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención. Este mandato refuerza la importancia de desarrollar sistemas estadísticos inclusivos y de garantizar que la discapacidad se incorpore de manera transversal en las operaciones estadísticas nacionales.

La intervención de **Mara Gabrilli**, miembro del Comité de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aportó una perspectiva internacional y normativa al debate sobre la importancia de los datos en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad. Participando de forma remota, Gabrilli destacó desde el inicio el papel fundamental que desempeña la recopilación de información estadística en la formulación de políticas públicas eficaces. A su juicio, la generación de datos fiables y comparables constituye una herramienta esencial para comprender la realidad de las personas con discapacidad y para orientar las decisiones políticas hacia soluciones que respondan a las necesidades reales de la población.

Durante su intervención, recordó su trayectoria en el Congreso Nacional de Brasil y su participación en los procesos legislativos que han contribuido al desarrollo del marco normativo de derechos de las personas con discapacidad en el país. En este sentido, hizo referencia a la aprobación de la Ley Brasileña de Inclusión de la Persona con Discapacidad, promulgada en 2015 y alineada con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esta normativa incorpora disposiciones específicas relacionadas con la recopilación, sistematización y protección de datos sobre discapacidad, reconociendo que la disponibilidad de información precisa es imprescindible para planificar, ejecutar y evaluar políticas públicas destinadas a promover la inclusión social y económica.

Gabrilli subrayó que la recopilación de datos no debe limitarse a la mera cuantificación de la población con discapacidad, sino que debe incluir información desagregada que permita comprender las distintas dimensiones de la desigualdad. Para ello resulta necesario contar con estadísticas que diferencien variables como el tipo de discapacidad, el sexo, la edad, la localización geográfica o la situación socioeconómica. Solo mediante este tipo de análisis desagregado es posible identificar con precisión las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en distintos ámbitos de la vida social, incluido el acceso al empleo.

En este contexto, destacó la importancia de garantizar que los **sistemas de información sean accesibles, transparentes y participativos**. La recopilación de datos, afirmó, debe realizarse con la participación activa de las propias personas con discapacidad y de las organizaciones que las representan, ya que su conocimiento directo de la realidad permite mejorar la calidad de la información recogida y asegurar que los indicadores reflejen de manera adecuada las experiencias y necesidades del colectivo. Asimismo, insistió en que el acceso a la información constituye un elemento clave para fortalecer la participación ciudadana y para empoderar a las personas con discapacidad en la defensa de sus derechos.

La representante del Comité de Naciones Unidas también hizo referencia al trabajo desarrollado a nivel internacional en materia de estadísticas sobre discapacidad. En particular, destacó la relevancia del Grupo de Washington sobre Estadísticas de Discapacidad, una iniciativa internacional que ha desarrollado metodologías estandarizadas para la recopilación de datos comparables entre países. Estas herramientas, basadas en preguntas sobre dificultades funcionales en distintos ámbitos de la vida diaria, se han convertido en un referente global para la medición de la discapacidad en censos y encuestas nacionales. Su aplicación en distintos países de Iberoamérica ha permitido mejorar significativamente la calidad de la información disponible y facilitar comparaciones entre contextos nacionales.

En relación con el ámbito del empleo, Gabrilli recordó que el Comité de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad elaboró en 2022 un comentario general destinado a orientar a los Estados en la implementación del artículo 27 de la

Convención, relativo al derecho al trabajo. Este documento proporciona directrices para garantizar la plena realización del derecho al empleo de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad con las demás personas. El trabajo, señaló, constituye un elemento fundamental para la dignidad humana, el desarrollo personal, la participación en la vida comunitaria y la seguridad económica.

Asimismo, destacó que la promoción del empleo inclusivo está estrechamente vinculada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, en particular con la meta 8.5, que plantea la necesidad de lograr, para el año 2030, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad. Sin embargo, a pesar de los avances normativos registrados en las últimas décadas, persisten importantes barreras que dificultan el acceso al empleo en igualdad de condiciones. Entre ellas mencionó la existencia de entornos laborales segregados, salarios más bajos, menores oportunidades de desarrollo profesional y una menor presencia en el empleo formal, especialmente en el caso de las mujeres con discapacidad.

En este contexto, Gabrilli reiteró que la recopilación de datos desagregados resulta esencial para visibilizar estas desigualdades y para orientar el diseño de políticas públicas específicas dirigidas a superarlas. La falta de información adecuada explicó, contribuye a mantener invisibles muchas de las situaciones de exclusión que afectan al colectivo. Por ello, los Estados deben fortalecer sus sistemas estadísticos y garantizar que la discapacidad se incorpore de manera transversal en las operaciones estadísticas nacionales.

La intervención también incluyó referencias a experiencias concretas desarrolladas en Brasil para mejorar la disponibilidad de información sobre discapacidad. Entre ellas destacó iniciativas de investigación y recopilación de datos destinadas a apoyar el debate legislativo sobre políticas públicas relacionadas con la autonomía personal, los sistemas de apoyo y la asistencia personal para personas con discapacidad. Estos estudios han permitido analizar con mayor profundidad las necesidades de las personas con discapacidad en ámbitos como las actividades de la vida diaria, el acceso a cuidados y la participación en la comunidad.

En este sentido, Gabrilli subrayó que:

La generación de conocimiento basado en datos no solo contribuye a mejorar la formulación de políticas públicas, sino que también permite fortalecer el debate democrático y promover procesos de construcción colectiva de soluciones.

Las consultas públicas, audiencias legislativas y procesos participativos constituyen espacios fundamentales para incorporar la voz de las personas con discapacidad en la toma de decisiones.

Para concluir su intervención, destacó que **no es posible desarrollar políticas públicas eficaces sin contar con datos de calidad que sean sistemáticos, accesibles y comparables**. La disponibilidad de información adecuada constituye una condición indispensable para construir sociedades más justas, inclusivas e igualitarias. Asimismo, hizo un llamamiento a reforzar la cooperación internacional entre los países de la región iberoamericana, compartiendo experiencias, conocimientos y buenas prácticas que contribuyan a mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida social, especialmente en el acceso al empleo.

En conjunto, las intervenciones del panel pusieron de manifiesto que **la disponibilidad de datos fiables y accesibles constituye un elemento clave para avanzar hacia mercados laborales más inclusivos**. Cuando se utilizan de manera adecuada, los datos no solo permiten medir la realidad, sino también transformarla, orientando la toma de decisiones y contribuyendo a visibilizar las barreras que todavía enfrentan las personas con discapacidad en el acceso al empleo. De este modo, la generación de conocimiento basado en evidencia se convierte en una herramienta estratégica para promover políticas más justas, empresas más inclusivas y sociedades más equitativas en toda la región iberoamericana.

7.3 Mejora de la empleabilidad, oportunidades más allá de la formación formal.

El Panel de Experiencias 3, titulado **“Mejora de la empleabilidad, oportunidades más allá de la formación formal”**, constituyó un espacio de diálogo e intercambio entre

representantes institucionales de distintos países iberoamericanos con el propósito de reflexionar sobre los desafíos y las oportunidades vinculadas a la inserción laboral de las personas con discapacidad. A lo largo de la sesión se abordaron diversas iniciativas orientadas a ampliar las posibilidades de acceso al empleo, poniendo especial atención en el papel que desempeñan los sistemas de formación (tanto formales como no formales e informales) y en la necesidad de reconocer y certificar las competencias adquiridas a lo largo de la vida.

La mesa fue moderada por **Eduarne Álvarez de Mon**, técnica de Relaciones Internacionales del Grupo Social ONCE y miembro de la Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas (RIEI), quien destacó la relevancia de generar espacios de encuentro entre instituciones y profesionales de la región para compartir experiencias, identificar buenas prácticas y fortalecer políticas públicas que promuevan la inclusión sociolaboral. En este sentido, señaló que el intercambio de perspectivas entre países resulta fundamental para comprender la diversidad de contextos existentes en Iberoamérica y avanzar en la construcción de estrategias comunes que garanticen el ejercicio efectivo del derecho al trabajo para las personas con discapacidad.

En primer lugar, intervino **María del Carmen Peral**, especialista de la Dirección General de Educación y Educación y Formación Técnico Profesional de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). Durante su exposición, explicó que la labor de esta organización, que cuenta con una trayectoria de más de setenta y cinco años en la región, se orienta a promover el desarrollo integral de las sociedades iberoamericanas a través de la educación, la ciencia y la cultura. Desde esta perspectiva, subrayó que la educación debe entenderse como un proceso continuo que acompaña a las personas a lo largo de toda su vida y que se vincula estrechamente con el desarrollo económico, la productividad y el acceso a oportunidades laborales.

Peral enfatizó que la formación no se limita únicamente al ámbito educativo formal, sino que también incluye procesos de aprendizaje no formales e informales que tienen lugar en múltiples contextos sociales y laborales. Muchas personas adquieren conocimientos, habilidades y destrezas a través de la práctica profesional, del aprendizaje en entornos familiares o comunitarios, o mediante la experiencia acumulada en distintos oficios. No

obstante, la ausencia de mecanismos que permitan reconocer y certificar estas competencias puede constituir un obstáculo significativo para el acceso a nuevas oportunidades de formación o empleo, especialmente en el caso de las personas con discapacidad, quienes con frecuencia enfrentan trayectorias educativas interrumpidas o limitadas por barreras estructurales.

En este contexto, la representante de la OEI presentó un estudio desarrollado en colaboración con el Programa Iberoamericano de Discapacidad, iniciativa impulsada con el apoyo del Grupo Social ONCE. Este informe analiza el funcionamiento de los sistemas nacionales de acreditación de competencias laborales en varios países del Cono Sur, concretamente Argentina, Chile, Uruguay y Paraguay. El estudio se concibe como una primera fase piloto destinada a recopilar información, describir los distintos modelos existentes y facilitar una comprensión comparada de las políticas y estructuras institucionales que regulan el reconocimiento de competencias en la región.

El documento examina el contexto social, institucional y normativo en el que se desarrollan estos sistemas, identificando tanto sus avances como sus desafíos. Asimismo, pone de relieve la diversidad de enfoques adoptados por los distintos países, que difieren en cuanto a la antigüedad de sus sistemas, su grado de consolidación y las instituciones responsables de su gestión. Mientras que algunos países cuentan con estructuras más desarrolladas y con mayor trayectoria en la certificación de saberes adquiridos fuera de la educación formal, otros se encuentran aún en fases incipientes de desarrollo.

El informe incluye también **herramientas pedagógicas destinadas a facilitar su comprensión, como un glosario de términos y siglas que permite clarificar las distintas denominaciones empleadas en los países para referirse a procesos similares, tales como la acreditación de saberes o la evaluación de competencias**. Según explicó Peral, el objetivo principal de este trabajo no es establecer un modelo único ni prescribir soluciones concretas, sino ofrecer un panorama general que sirva de base para el debate entre los Estados y las organizaciones que trabajan en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad. De este modo, se pretende contribuir a que los distintos actores puedan reflexionar sobre las políticas más adecuadas para garantizar que los

sistemas de certificación de competencias incorporen plenamente los principios establecidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

A continuación, intervino **Virginia Barrera**, asesora técnica de proyectos en el Departamento de Planificación y Desarrollo del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) de Uruguay. En su intervención, presentó algunas de las estrategias que esta institución viene desarrollando para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través de la formación profesional y el fortalecimiento de su empleabilidad.

Barrera explicó que el INEFOP impulsa una política orientada a garantizar el derecho de las personas con discapacidad a acceder a procesos de formación profesional y a oportunidades de empleo digno en condiciones de igualdad y accesibilidad. Entre las iniciativas más destacadas se encuentran los denominados “proyectos inclusivos”, una convocatoria anual dirigida a instituciones de formación profesional de todo el país con el objetivo de fomentar la creación de programas formativos accesibles y orientados a la inserción laboral.

Esta estrategia se fundamenta en el modelo social de la discapacidad y en los principios establecidos por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Desde esta perspectiva, se busca promover acciones que contribuyan a eliminar tanto las barreras estructurales como las barreras actitudinales y de comunicación que dificultan la participación plena de las personas con discapacidad en los procesos educativos y laborales.

En el marco de estos proyectos inclusivos se establece, entre otros requisitos, que al menos el veinticinco por ciento de las personas participantes en las acciones formativas sean personas con discapacidad. Este criterio pretende favorecer la creación de entornos de aprendizaje verdaderamente inclusivos, en los que convivan personas con y sin discapacidad, evitando dinámicas de segregación y reproduciendo las condiciones de diversidad presentes en la sociedad.

Asimismo, las iniciativas financiadas por el INEFOP promueven la incorporación progresiva del diseño universal para el aprendizaje, la adaptación de materiales y

entornos formativos para garantizar su accesibilidad, y el desarrollo de metodologías pedagógicas inclusivas que permitan responder a la diversidad de necesidades de las personas participantes.

Barrera señaló que estas acciones se desarrollan en un contexto nacional en el que la participación laboral de las personas con discapacidad continúa siendo limitada. Según los datos disponibles, se estima que en Uruguay aproximadamente el diez por ciento de las personas con discapacidad accede a un empleo formal, mientras que menos del veinticinco por ciento ha completado la educación secundaria. Estas cifras evidencian la existencia de importantes desigualdades en el acceso a la educación y al trabajo, lo que refuerza la necesidad de impulsar políticas públicas específicas que favorezcan la inclusión.

Entre los años 2022 y 2024, el INEFOP ha financiado un total de dieciocho proyectos inclusivos en todo el país. A través de estas iniciativas se ha ofrecido formación a alrededor de dos mil personas, considerando tanto a las personas beneficiarias directas como a aquellas que han participado de manera indirecta en los procesos formativos.

Además de estos programas, la institución desarrolla otras iniciativas complementarias orientadas a facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad. Entre ellas se encuentran acuerdos interinstitucionales destinados a promover la formación de operadores laborales, figuras que brindan apoyo a las personas con discapacidad durante su proceso de incorporación al empleo. Estos operadores colaboran con las empresas en la **implementación de ajustes razonables y en la creación de entornos laborales accesibles, contribuyendo así a mejorar las condiciones de inclusión en el ámbito empresarial.**

Otra de las líneas de trabajo mencionadas por Barrera se relaciona con la formación en lengua de señas uruguaya dirigida al personal del INEFOP, a las instituciones de formación profesional y a otras entidades colaboradoras. Esta iniciativa tiene como finalidad mejorar la accesibilidad comunicativa y garantizar que las personas sordas puedan participar plenamente en los procesos formativos.

En conjunto, las intervenciones desarrolladas en este panel pusieron de manifiesto que la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad requiere un enfoque integral que combine políticas educativas inclusivas, sistemas de reconocimiento de competencias, programas de formación accesibles y estrategias de acompañamiento en el acceso al empleo. Asimismo, se destacó la importancia de que estas políticas se construyan desde una perspectiva de derechos, reconociendo que la inclusión laboral no constituye un acto de beneficencia, sino una condición indispensable para garantizar la igualdad de oportunidades y la participación plena de todas las personas en la vida social y económica.

En la continuación del Panel de Experiencias 3, titulado **“Mejora de la empleabilidad, oportunidades más allá de la formación formal”**, la moderadora **Eduarne Álvarez de Mon** dio paso a una segunda ronda de intervenciones en la que participaron representantes de instituciones de Costa Rica y Brasil, quienes compartieron sus perspectivas sobre los desafíos actuales y las estrategias que se están implementando para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sus respectivos países. Este tramo final del panel permitió ampliar el análisis iniciado en las intervenciones anteriores y profundizar en la relación entre formación, políticas públicas y acceso al empleo.

En primer lugar, la moderadora presentó a **Alejandro Sandí Calderón**, encargado de la Agencia Nacional de Empleo de Costa Rica y representante del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), institución pública responsable de la formación profesional en el país. Sandí inició su intervención ofreciendo una breve contextualización del sistema público de empleo costarricense, señalando que se trata de una estructura relativamente reciente que comenzó a conceptualizarse en 2019 y que inició formalmente sus operaciones en 2020. Este sistema fue impulsado como una **estrategia nacional para mejorar la articulación entre las políticas de empleo, los programas de formación profesional y las necesidades reales del mercado laboral**.

El sistema nacional de empleo de Costa Rica se encuentra bajo la gobernanza del Consejo Nacional de Empleo, órgano encargado de definir los lineamientos estratégicos que orientan las políticas públicas en materia de empleabilidad. Según explicó Sandí, desde

su creación se establecieron cinco grandes líneas de acción prioritarias, entre las cuales se incluye de manera explícita la atención a poblaciones específicas que enfrentan mayores barreras para acceder al mercado laboral. Dentro de estas poblaciones se encuentran las personas con discapacidad, cuya inclusión se ha convertido en un eje transversal de las estrategias desarrolladas por la Agencia Nacional de Empleo.

En este sentido, el representante costarricense destacó la importancia de la cooperación interinstitucional para avanzar en la construcción de políticas inclusivas. En particular, subrayó la estrecha colaboración existente entre la Agencia Nacional de Empleo y el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS), entidad rectora en materia de discapacidad en el país. Esta colaboración ha permitido desarrollar acciones coordinadas orientadas a eliminar barreras y a facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Uno de los instrumentos fundamentales del sistema costarricense es una plataforma informática de intermediación laboral que permite conectar a las personas en búsqueda de empleo con empresas e instituciones que ofrecen vacantes. Sandí explicó que esta herramienta ha sido diseñada siguiendo criterios de accesibilidad y que continúa mejorándose de forma progresiva mediante la incorporación de buenas prácticas nacionales e internacionales. La plataforma cuenta con dos modalidades principales: una dirigida a las empresas y otra a las personas solicitantes de empleo.

En el caso de las empresas, el sistema incluye un proceso de registro que permite identificar su interés en contratar personas con discapacidad. Cuando una empresa manifiesta esta disposición, el equipo técnico de la Agencia Nacional de Empleo se encarga de ofrecer información sobre los incentivos existentes, las normativas vigentes y las medidas de apoyo disponibles para facilitar la contratación. Asimismo, se brinda asesoramiento sobre la implementación de ajustes razonables y sobre la creación de entornos laborales accesibles.

Por otra parte, la plataforma también incorpora un conjunto de preguntas basadas en los llamados **“criterios de Washington”**, que permiten identificar posibles situaciones de discapacidad entre las personas que buscan empleo. Este sistema de identificación facilita posteriormente la intermediación laboral, **permitiendo vincular a las personas**

candidatas con las oportunidades de empleo que mejor se ajustan a sus perfiles y necesidades.

Sandí destacó además la relevancia del marco normativo que regula la inclusión laboral en Costa Rica. Según explicó, la legislación establece que al menos el cinco por ciento de las plazas en las instituciones públicas deben ser ocupadas por personas con discapacidad. Esta obligación se ha visto reforzada recientemente por la **aprobación de la Ley Marco de Empleo Público**, que **exige que las instituciones autónomas y semiautónomas publiquen sus vacantes en la plataforma del sistema nacional de empleo**, favoreciendo así una mayor transparencia y accesibilidad en los procesos de contratación.

Paralelamente, se están desarrollando estrategias específicas para fomentar la contratación en el sector privado. Entre ellas destaca la organización de la primera feria nacional de empleo inclusiva del país, prevista para celebrarse en junio. Según indicó Sandí, esta iniciativa representa un hito importante para Costa Rica, ya que se trata de un evento de gran escala que busca reunir a empresas, instituciones públicas y personas en búsqueda de empleo en un entorno específicamente diseñado para promover la inclusión laboral.

Hasta el momento de la intervención, más de ciento veinticinco empresas se habían inscrito para participar en la feria, de las cuales al menos setenta y cinco habían manifestado expresamente su interés en contratar personas con discapacidad. La feria contará con la participación tanto del sector público como del sector privado y se espera que permita generar un volumen significativo de datos e información que contribuirán a mejorar el diseño de políticas públicas en materia de empleo inclusivo.

Otro de los aspectos destacados por Sandí fue la estrecha relación existente entre la Agencia Nacional de Empleo y el Instituto Nacional de Aprendizaje. Esta articulación institucional permite que la información obtenida a través de los procesos de intermediación laboral se utilice para ajustar la oferta formativa del instituto a las necesidades reales del mercado de trabajo. De esta manera, los programas de capacitación profesional pueden orientarse hacia los sectores productivos con mayor

demanda de talento, lo que facilita la inserción laboral de las personas que participan en ellos.

Además, el sistema nacional de empleo forma parte de una estrategia más amplia denominada “Brete”, término coloquial costarricense que se utiliza para referirse al trabajo. Esta estrategia, diseñada para un periodo de cinco años y con horizonte hasta 2027, busca articular los esfuerzos de distintas instituciones públicas en torno a la generación de empleo, la atracción de inversión extranjera y el fortalecimiento del capital humano. Entre las poblaciones prioritarias atendidas por esta estrategia se encuentran las personas jóvenes, las mujeres, las personas migrantes o refugiadas, las personas con bajos niveles socioeconómicos y, de manera destacada, las personas con discapacidad.

Tras la intervención de Sandí, la moderadora dio la bienvenida al diputado brasileño **Duarte Junior**, presidente de la Comisión para la Defensa de las Personas con Discapacidad de la Cámara de Diputados de Brasil. En su intervención, el parlamentario ofreció una reflexión que combinó elementos personales, sociales y legislativos, poniendo de relieve la importancia de garantizar los derechos de las personas con discapacidad desde una perspectiva integral.

Duarte Junior comenzó compartiendo una experiencia personal que marcó profundamente su compromiso con esta causa: su condición de padre de un niño con discapacidad. Según explicó, esta experiencia le ha permitido comprender de manera más cercana las preocupaciones y expectativas que enfrentan muchas familias en relación con el futuro de sus hijos e hijas. Entre estas preocupaciones se encuentran cuestiones fundamentales como el acceso a la educación, la posibilidad de desarrollar una vida independiente y la oportunidad de acceder a un empleo digno.

El diputado subrayó que, para que las personas con discapacidad puedan participar plenamente en el mercado laboral, es imprescindible garantizar previamente el acceso a servicios básicos como la educación y la salud. Sin estos pilares fundamentales, resulta difícil que las personas puedan desarrollar las competencias necesarias para desempeñarse profesionalmente y ejercer su derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

En este sentido, Duarte Junior señaló que, aunque Brasil ha avanzado significativamente en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, todavía **existen desafíos importantes relacionados con la accesibilidad en los sistemas educativos y con la eliminación de barreras sociales y culturales que limitan la participación plena de este colectivo**. Asimismo, destacó la necesidad de que las empresas asuman un papel más activo en la promoción de la diversidad y la inclusión, reconociendo que la presencia de personas con discapacidad en los entornos laborales puede aportar valor, creatividad y nuevas perspectivas.

Durante su intervención, el parlamentario también abordó el papel de la legislación como herramienta para garantizar derechos. Brasil cuenta con un marco jurídico relativamente avanzado en materia de inclusión, entre el que destaca la llamada Ley Brasileña de Inclusión o Estatuto de la Persona con Discapacidad. No obstante, Duarte Junior explicó que actualmente se están impulsando iniciativas destinadas a consolidar y reorganizar las distintas normativas existentes para facilitar su comprensión y su aplicación por parte de la ciudadanía y de las instituciones.

Según explicó, la propuesta de consolidación legislativa busca reunir en un solo cuerpo normativo diversas disposiciones relacionadas con los derechos de las personas con discapacidad, entre ellas aquellas vinculadas al acceso al empleo, a las políticas de cuotas laborales y a los mecanismos de atención prioritaria en servicios públicos. El objetivo de esta iniciativa es simplificar el marco legal, hacerlo más accesible y fortalecer la protección de los derechos de este colectivo.

En la parte final del panel, la moderadora invitó a las personas participantes a compartir una reflexión breve sobre los desafíos futuros en el ámbito de la formación y el reconocimiento de competencias para las personas con discapacidad. En su respuesta, **Virginia Barrera**, representante del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional de Uruguay, señaló que uno de los principales objetivos debe ser garantizar que las personas con discapacidad puedan elegir libremente su trayectoria formativa y profesional en igualdad de condiciones con el resto de la población.

Barrera subrayó que este objetivo requiere avanzar en varias líneas de acción simultáneas. En primer lugar, es necesario asegurar la accesibilidad universal y la

provisión de ajustes razonables en todos los entornos educativos y formativos, evitando que la inclusión se limite a programas específicos o aislados. En segundo lugar, destacó la importancia de fortalecer la capacitación del personal docente para que pueda diseñar, implementar y evaluar procesos formativos inclusivos desde el inicio. Asimismo, señaló la necesidad de flexibilizar los modelos formativos para adaptarlos a trayectorias educativas diversas y a realidades sociales heterogéneas.

Por su parte, **Alejandro Sandí** añadió que iniciativas como la feria de empleo inclusiva prevista en Costa Rica pueden desempeñar un papel clave en la generación de información estratégica para el diseño de políticas públicas. Según explicó, estos espacios no solo permiten facilitar la inserción laboral directa de las personas con discapacidad, sino que también proporcionan datos valiosos sobre las necesidades del mercado laboral, las competencias demandadas por las empresas y las barreras existentes en los procesos de contratación.

El panel concluyó con una breve intervención final de **Gerson Wilder de Sousa Melo**, presidente de la Comisión de Derechos de las Personas con Discapacidad de la Orden de los Abogados de Brasil (OAB-DF), quien recordó la importancia de reconocer las capacidades y talentos de las personas con discapacidad. En su mensaje de cierre, destacó que:

El verdadero desafío no consiste únicamente en crear oportunidades laborales, sino también en transformar las percepciones sociales para que la discapacidad deje de ser vista como una limitación y sea reconocida como una dimensión más de la diversidad humana.

De esta manera, el último panel del foro permitió sintetizar muchas de las reflexiones desarrolladas a lo largo del encuentro, reafirmando la necesidad de fortalecer la cooperación regional, mejorar los sistemas de formación y reconocimiento de competencias, y promover entornos laborales verdaderamente inclusivos. Las experiencias compartidas evidenciaron que, **aunque persisten numerosos retos, existen también avances significativos y un creciente compromiso por parte de instituciones públicas, organizaciones sociales y empresas para construir sociedades más justas, accesibles y equitativas en toda Iberoamérica.**

El intercambio de experiencias entre los distintos países iberoamericanos permitió evidenciar tanto los avances logrados como los retos aún pendientes. En este sentido, el fortalecimiento de la cooperación regional y el diálogo entre instituciones públicas, organizaciones sociales y personas con discapacidad se presentan como elementos clave para avanzar hacia sistemas de formación y empleo más inclusivos, equitativos y sostenibles en toda la región.

8. Entrega de Premios Iberoamérica Incluye 2024

La ceremonia de entrega de los Premios Iberoamérica Incluye 2024 contó con la distinguida participación del Sr. **D. Paulo César Régis de Souza**, vicepresidente ejecutivo de ANASPS (Brasil), y de la Sra. **Dra. D.ª Gina Magnolia Riaño Barón**, secretaria general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), quienes tuvieron el honor de conducir el acto de entrega de los galardones.

El Premio Iberoamérica Incluye, instaurado en 2017 por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, se convoca periódicamente con el objetivo de reconocer y visibilizar la labor de aquellas empresas que contribuyen de manera significativa a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad mediante su inclusión en el ámbito laboral. Asimismo, distingue las iniciativas empresariales más innovadoras orientadas a promover el acceso al empleo de este colectivo en la región iberoamericana.

Este reconocimiento se enmarca dentro del programa sobre empleo de las personas con discapacidad en Iberoamérica impulsado por la OISS. Los galardones se otorgan en tres categorías —pequeña, mediana y gran empresa— dirigidas a entidades del sector privado que hayan desarrollado proyectos orientados a fomentar la diversidad y la inclusión en la fuerza laboral, siempre que se encuentren domiciliadas en algún país iberoamericano o desarrollen allí su actividad.

En la edición correspondiente a 2024 se concedieron premios en las categorías de gran empresa y mediana empresa, quedando desierta la categoría de pequeña empresa.

El jurado de esta edición estuvo integrado por la Sra. **D.ª Mónica Rasura Panel**, en representación de la Junta Directiva de la Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas (REY); el Sr. **D. Santiago Duhalde Bartolomé**, director gerente del Centro de Referencia

Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas del IMSERSO; y la secretaria general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

Tras evaluar las candidaturas presentadas y aplicar los criterios establecidos en las bases de la convocatoria, el jurado resolvió otorgar el Premio Iberoamérica Incluye 2024 en la categoría de gran empresa a la entidad Banco de Reservas de la República Dominicana (Banreservas), por su proyecto BR Accesible, destacado por su contribución ejemplar a la promoción del empleo para las personas con discapacidad. El galardón fue recibido por **Raquel Giráldez y María Laura Dubey**, en representación de la institución.

Durante su intervención, las representantes de la entidad premiada subrayaron el largo recorrido del proyecto Banreservas Accesible, iniciado en 2017 con el propósito de promover la inclusión. En sus palabras, manifestaron su firme convicción de que en el futuro la inclusión dejará de percibirse como un desafío para convertirse en una realidad plenamente consolidada, una meta que exige el compromiso de toda la sociedad.

Asimismo, el jurado concedió el Premio Iberoamérica Incluye 2024 en la categoría de mediana empresa a la compañía Mandala Foods S.A.S. de Colombia, por su proyecto **“Alas para la Inclusión”**, reconocido como una iniciativa ejemplar en la promoción del empleo de personas con discapacidad. El premio fue recogido por **Héctor Felipe Salazar**.

En su discurso de agradecimiento, el representante de la empresa expresó su profunda gratitud por el reconocimiento recibido en nombre de todo el equipo de Mandala Foods. Destacó que el proyecto Alas para la Inclusión nace de la convicción de que **toda persona merece formar parte de una comunidad que valore su dignidad y sus capacidades**. Subrayó que esta iniciativa no pretende ser una acción simbólica, sino una **transformación estructural basada en la formación, el acompañamiento, la adaptación del entorno laboral y, sobre todo, en el compromiso real de toda la organización**.

La participación de personas con discapacidad intelectual en la planta de producción de la empresa ha supuesto, según explicó, mucho más que el cumplimiento de objetivos organizativos: ha impulsado una auténtica transformación cultural que ha hecho la empresa más humana, empática y consciente. Asimismo, destacó la colaboración fundamental de Edwards Colombia, entidad aliada que ha acompañado el proceso y ha

contribuido a garantizar que este modelo de inclusión sea sostenible, respetuoso y replicable.

El proyecto representa, en definitiva, la convicción de que las empresas no solo deben generar productos, sino también oportunidades, demostrando que es posible desarrollar modelos de negocio eficientes y, al mismo tiempo, comprometidos con la inclusión y el progreso social. El reconocimiento recibido, señalaron, constituye no solo un motivo de orgullo, sino también una responsabilidad para continuar generando impacto, abrir nuevas oportunidades y motivar a otras organizaciones de Iberoamérica a sumarse a este compromiso.

La ceremonia concluyó reafirmando la importancia de seguir impulsando iniciativas que promuevan un futuro más justo, equitativo e inclusivo, en el que las empresas desempeñen un papel activo como agentes de transformación social

9. Clausura

La ceremonia de clausura del IX Foro Iberoamérica Incluye reunió a destacadas autoridades del ámbito institucional y social comprometidas con la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la región. Integraron la mesa de clausura la Sra. **D.ª Adriana Resende**, presidenta del Consejo Regional de Ingeniería y Agronomía del Distrito Federal; el Sr. **D. Alexandre Barreto Lisboa**, presidente de ANASPS; el Sr. **D. Osório Chalegre de Oliveira**, secretario ejecutivo adjunto del Ministerio de Seguridad Social de Brasil; y la Sra. **D.ª Gina Magnolia Riaño Barón**, secretaria general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).

Durante el acto de clausura se destacó el carácter profundamente enriquecedor del foro, que contó con la participación presencial de más de 120 asistentes procedentes de doce países de Iberoamérica —Andorra, Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, España, Panamá, República Dominicana y Uruguay, entre otros— y con la conexión virtual de más de 1.200 personas. A lo largo de las jornadas se desarrollaron intensos espacios de reflexión y diálogo en los que intervinieron 37 ponentes y moderadores, siete de ellos de manera virtual, incluyendo viceministros y altos

responsables de las políticas de seguridad social y de apoyo a las personas con discapacidad de diversos países de la región.

Las sesiones del foro permitieron analizar los derechos fundamentales de las personas con discapacidad y su relación con el desarrollo sostenible, poniendo de relieve la necesidad de construir una Iberoamérica inclusiva que reconozca y aproveche plenamente el talento de todas las personas como elemento indispensable para el bienestar económico y social de la comunidad iberoamericana. Asimismo, se abordaron los avances y desafíos relacionados con el empleo productivo y el trabajo decente para las personas con discapacidad, así como la importancia de impulsar una cultura empresarial capaz de valorar la diversidad como factor de innovación y progreso.

El encuentro incluyó diversos paneles dedicados a experiencias positivas vinculadas a la sensibilización, la tecnología y la innovación, así como debates centrados en la mejora de la empleabilidad y en las oportunidades que ofrece la inclusión laboral en el sector privado. En este marco también se celebró la entrega de los Premios Iberoamérica Incluye 2024, reconociendo iniciativas empresariales ejemplares en la promoción del empleo de personas con discapacidad.

Entre las principales conclusiones del foro se destacó la necesidad de continuar fortaleciendo el trabajo colaborativo entre gobiernos, empresas, organizaciones sociales y organismos internacionales para impulsar un desarrollo verdaderamente inclusivo. Se subrayó igualmente la importancia de aprovechar las nuevas tecnologías para favorecer el acceso al empleo en igualdad de condiciones, garantizar ajustes razonables en los entornos laborales, combatir toda forma de discriminación y promover políticas públicas basadas en datos actualizados sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad.

Durante su intervención, el **Sr. Osório Chalegre de Oliveira** resaltó que la inclusión laboral de las personas con discapacidad constituye no solo una obligación ética y jurídica, sino también una oportunidad estratégica para el desarrollo humano y económico. Señaló además los avances alcanzados en Brasil tras la ratificación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, destacando la adopción de un enfoque psicosocial que permite

comprender la discapacidad desde la interacción entre la persona y su entorno social, lo que favorece el diseño de políticas públicas más justas e inclusivas.

Por su parte, el **Sr. Alexandre Barreto Lisboa** puso de relieve la relevancia de espacios como este foro para promover el diálogo académico e institucional en torno a la inclusión laboral, subrayando que el conocimiento generado en estos encuentros contribuye a orientar futuras acciones y programas dirigidos a mejorar la atención y las oportunidades para las personas con discapacidad.

Finalmente, la **Sra. Adriana Resende** expresó su satisfacción por haber acogido este importante encuentro en Brasilia y reafirmó el compromiso de su institución con la promoción de iniciativas que impulsen la inclusión social y laboral. En sus palabras, destacó la importancia de mantener abiertas las puertas al intercambio de conocimientos y experiencias que permitan avanzar hacia sociedades más justas e inclusivas.

El acto concluyó con un agradecimiento especial a las entidades colaboradoras y organizadoras, entre ellas la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, ANASPS, el Programa Iberoamericano sobre Discapacidad, la Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), cuyo apoyo hizo posible la realización de este foro.

La clausura del IX Foro Iberoamérica Incluye reafirmó el **compromiso colectivo de continuar trabajando de manera coordinada para construir una Iberoamérica más inclusiva, en la que las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente sus derechos y acceder a oportunidades laborales dignas que contribuyan a su autonomía y participación plena en la sociedad.**

