



Organización
Internacional
del Trabajo

RED MUNDIAL
DE EMPRESAS Y
DISCAPACIDAD

► Inclusión de la discapacidad en las pequeñas y medianas empresas



Análisis de una encuesta difundida entre las
Redes Nacionales de Empresas y Discapacidad

Agosto de 2023

► Índice

► Resumen	1
► Introducción	3
► Resultados	5
Proporción de pymes miembro de una NBDN en todo el mundo	5
Obstáculos para que las pymes promuevan la inclusión de la discapacidad	7
Prácticas emergentes y prometedoras	8
► Conclusión y recomendaciones	10
► Recursos clave	12

► Resumen

Si bien las pequeñas y medianas empresas (pymes) generan la mayoría de las oportunidades de empleo en todo el mundo, su visibilidad en la promoción del empleo y la inclusión de las personas con discapacidad es baja, especialmente en comparación con las iniciativas de las empresas multinacionales, como las empresas mundiales que pertenecen a la Red Mundial de Empresas y Discapacidad (GBDN, por sus siglas en inglés) de la OIT.

A finales de 2021, se envió a las treinta y seis Redes Nacionales de Empresas y Discapacidad (NBDN, por sus siglas en inglés)¹ que eran miembros de la GBDN de la OIT, y de nuevo, a principios de 2023, a las NBDN que no respondieron en un primer momento, una encuesta bilingüe (en inglés y español) de la GBDN de la OIT destinada a explorar cómo se podría apoyar mejor a las pymes en sus esfuerzos por incluir a las personas con discapacidad. Este informe se basa en las respuestas a la encuesta recabadas entre ambas rondas, que respondieron veintiuna Redes Nacionales de Empresas y Discapacidad en total.

Principales resultados

Si bien, por lo general, hay más medianas empresas representadas en las NBDN que pequeñas empresas, la proporción de pymes en comparación con el resto de los miembros empresariales de las NBDN es relativamente pequeña, y las empresas multinacionales suelen constituir la mayoría de los miembros empresariales de las NBDN. En más de la mitad de las NBDN, las pymes suponen menos de una cuarta parte del total de miembros empresariales.

Según la mayoría de las NBDN, las pymes encuentran obstáculos en relación con el fomento de la inclusión de la discapacidad porque las empresas carecen de sensibilización en materia de discapacidad, conocimiento sobre los apoyos disponibles (como los apoyos gubernamentales), personas comprometidas (en niveles de gestión superiores) y financiación para avanzar en la inclusión de la discapacidad. A veces, las empresas tampoco consideran que existan ventajas en la inclusión de la discapacidad. Sin embargo, muchas NBDN compartieron que las pymes disponen de bastantes oportunidades para promover la inclusión de la discapacidad, en comparación con las empresas más grandes y las empresas multinacionales. Por ejemplo:

- Dado que el número de empleados de las pymes es menor, es más sencillo organizar cursos de formación sobre la inclusión de la discapacidad.
- Suelen tener procesos de contratación más ágiles, lo que permite a las personas con discapacidad entrar en las pymes como empleados con relativa rapidez.
- En las pymes suele haber más flexibilidad con respecto a la creación y la adaptación de las funciones de los puestos de trabajo y suelen tener menos problemas en proporcionar, si es necesario, ajustes en el lugar de trabajo para las personas con discapacidad.
- Las pymes habitualmente están profundamente arraigadas en las comunidades locales, lo que supone una gran oportunidad para conseguir un impacto significativo en materia de inclusión de la discapacidad a escala local.

Básicamente, las pymes pueden adoptar un enfoque más personalizado para la inclusión de la discapacidad en el lugar de trabajo, ya que a menudo tienen relaciones más estrechas con sus empleados. Esto se aplica tanto a la contratación de personas con discapacidad como a la retención de aquellas personas que adquieren una discapacidad mientras ya están empleadas.

¹ Las NBDN son plataformas nacionales para pymes, empresas que operan a nivel nacional o regional, así como sucursales locales de empresas multinacionales, para el intercambio entre pares y el apoyo en temas relacionados con la inclusión de la discapacidad, en colaboración con actores no empresariales relevantes como las Organizaciones de Personas con Discapacidad (OPD) locales e internacionales. En ocasiones, son las organizaciones de empleadores y los miembros empresariales más grandes quienes acogen a las NBDN.

Muchas NBDN indicaron que ya existen iniciativas y partes interesadas, generalmente organizaciones no gubernamentales (ONG) o fundaciones, que trabajan en la inclusión de la discapacidad en las pymes de sus respectivos países. Algunas de estas organizaciones desarrollan programas de formación o asesoramiento para personas con discapacidad o proporcionan tecnologías o dispositivos de apoyo para personas con discapacidad

Ejemplos de prácticas prometedoras

- En Reino Unido, la Federación de Pequeñas Empresas (FSB, por sus siglas en inglés) se centra en apoyar a las pequeñas empresas para que tengan éxito trabajando en aspectos relacionados con las políticas públicas. La FSB puso en marcha una campaña llamada «Empresas sin barreras», que tiene como objetivo hacer que los lugares de trabajo sean más inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad.
- En Australia, el Consejo de Organizaciones de Pequeñas Empresas de Australia (COSBOA, por sus siglas en inglés) ha publicado una guía que recoge los beneficios que suponen que las pequeñas empresas del país empleen a personas con discapacidad.
- En Nigeria, la Comisión Nacional para las Personas con Discapacidad, una agencia gubernamental, trabaja para promover los derechos y el bienestar de las personas con discapacidad y colabora con diversas partes interesadas, incluidas las pymes, para promover la inclusión de la discapacidad en el lugar de trabajo y en la iniciativa empresarial.
- En Arabia Saudita, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social ha puesto en marcha varias iniciativas, como el Programa Mowaamah, para promover el empleo de las personas con discapacidad en el sector privado, incluidas las pymes.
- En China, la Stanford Social Innovation Review está trabajando con la Leping Social Entrepreneur Foundation en el desarrollo de un laboratorio por la inclusión de la discapacidad (el Disability Inclusion Incubation Lab), que está sensibilizando sobre los beneficios para las pymes de la contratación de personas con discapacidad.
- En Zambia, la Fundación Sani ha desarrollado un programa de asesoramiento laboral, a través del cual la fundación ha facilitado la contratación en pymes de jóvenes con discapacidad.
- En Kenia, la InBusiness Initiative tiene como objetivo empoderar económicamente a los microempresarios con discapacidad a través de la formación profesional. Actualmente, este programa ha ayudado a más de 750 emprendedores y colabora con 11 instituciones públicas y privadas.

Principales recomendaciones

- Reforzar o establecer un contacto directo con las pymes y trabajar mano a mano con los socios nacionales pertinentes, incluidas las Organizaciones de Personas con Discapacidad (OPD) y las autoridades públicas, para transferir conocimientos y compartir experiencias sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, en particular atrayendo a las pymes a las NBDN.
- Mejorar la recopilación y el uso de datos gubernamentales, el apoyo y la orientación técnica a las pymes sobre el fomento de oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad.
- Llevar a cabo iniciativas de sensibilización sobre el valor y los beneficios económicos de la contratación y el empleo de personas con discapacidad, también a través de campañas en los medios de comunicación.
- Incentivar el empleo de las personas con discapacidad en medianas empresas por medio de requisitos específicos que estipulen los compradores en las cadenas mundiales de suministro en las que ya participen o quieran participar dichas empresas.
- Proporcionar programas de desarrollo de capacidades a las asociaciones de empleadores relevantes para las pymes para que puedan brindar orientación a las pymes sobre la inclusión de la discapacidad; por ejemplo, mediante el apoyo a las NBDN existentes o nuevas.
- Alentar a las empresas multinacionales a compartir con las pymes sus lecciones aprendidas sobre la inclusión de la discapacidad.
- Difundir información sobre herramientas y orientación ya existentes (véase también el epígrafe «Recursos clave» al final de este informe).

► Introducción

Las pymes proporcionan más de dos tercios de los empleos en todo el mundo y aportan la mayoría de los nuevos empleos². Las pymes suelen tener menos de 250 empleados, pero constituyen un gran porcentaje de las empresas de todo el mundo. Entre los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), las pymes representan aproximadamente el 99 % de todas las empresas y suponen la principal fuente de empleo³. Las pymes son un actor importante en la creación de oportunidades de empleo, ya que constituyen la mayoría de las empresas a nivel mundial y también tienen el potencial de ofrecer empleo a las personas con discapacidad.

Se estima que hay 1300 millones de personas con discapacidad en el mundo, la mayoría en edad de trabajar. Sin embargo, las personas con discapacidad sufren una tasa de desempleo mucho más alta que las personas sin discapacidad. De hecho, siete de cada diez personas con discapacidad se encuentran fuera de la fuerza de trabajo, por cuatro de cada diez personas sin discapacidad. Además, la brecha de empleo entre las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad aumenta con la edad. La interseccionalidad de las identidades de las personas con discapacidad, como, por ejemplo, su identidad de género, puede agravar aún más su desventaja en el mercado de trabajo⁴.

Aunque las pymes puedan jugar un papel actor clave al brindar oportunidades de trabajo a las personas con discapacidad, hay relativamente poca investigación sobre el papel que realmente desempeñan las pymes en el empleo de las personas con discapacidad.



Figura I: Dos colegas sonrientes trabajando en una cafetería.

A finales de 2021, la GBDN de la OIT envió un cuestionario bilingüe, en inglés y español, sobre la inclusión de la discapacidad en las pymes a las treinta y seis Redes Nacionales de Empresas y Discapacidad que formaban parte de la GBDN de la OIT; y a principios de 2023 volvió a enviarlo a aquellas NBDN que inicialmente no respondieron.

La participación en esta encuesta fue voluntaria, y se informó a los encuestados de que sus respuestas se publicarían.

Las NBDN son plataformas nacionales para pymes, empresas que operan a nivel nacional o regional, así como sucursales locales de empresas multinacionales para el intercambio entre pares y el apoyo en temas relacionados

² [OIT \(2019\) El poder de lo pequeño: hay que activar el potencial de las pymes](#)

³ [OCDE \(2017\) Aumentar las contribuciones de las pymes en una economía mundial y digitalizada](#)

⁴ [OIT \(2022\) Una nueva base de datos de la OIT pone de relieve los problemas de las personas con discapacidad en el mercado laboral](#)

con la inclusión de la discapacidad, en colaboración con actores no empresariales relevantes como las Organizaciones de Personas con Discapacidad (OPD) locales. Aunque las NBDN comparten el objetivo común de promover la inclusión de la discapacidad y sensibilizar sobre cuestiones relacionadas con la discapacidad en las empresas a nivel nacional, son muy distintas en aspectos como la sostenibilidad financiera, la organización que las acoge, el tipo de membresía o el acceso a los recursos, por nombrar algunos ejemplos.

El cuestionario de la GBDN de la OIT tenía tres objetivos concretos:

1. Identificar cuántas empresas que forman parte de la NBDN de un país determinado son pequeñas empresas (de 10 a 49 empleados) y medianas empresas (de 50 a 249 empleados).
2. Comprender cuáles son los obstáculos más relevantes a los que se enfrentan las pymes para promover la inclusión de la discapacidad, en comparación con las empresas más grandes y las sucursales locales de las empresas multinacionales.
3. Evaluar cómo la GBDN de la OIT y los socios internacionales para el desarrollo podrían apoyar los esfuerzos en favor de la inclusión de la discapacidad de las pymes.

El cuestionario contenía siete preguntas. Las tres primeras preguntas estaban relacionadas con los miembros empresariales de las NBDN: cuántas empresas son miembros de la NBDN, cuántos miembros empresariales entran dentro de la categoría de pequeñas empresas y cuántos miembros empresariales entran dentro de la categoría de medianas empresas. Tras estas preguntas, se preguntó a las NBDN sobre cuáles son en su opinión las dificultades concretas y más relevantes para la promoción de la inclusión de la discapacidad entre las pymes, en comparación con empresas más grandes y sucursales locales de empresas multinacionales.

Las siguientes preguntas tenían como objetivo averiguar cuáles son para las NBDN las oportunidades más relevantes para que las pymes fomenten la inclusión de la discapacidad, en comparación con las empresas más grandes y las sucursales locales de las empresas multinacionales, y si hay actualmente iniciativas o partes interesadas trabajando en la inclusión de la discapacidad en las pymes de sus respectivos países. Por último, el cuestionario preguntaba cómo la GBDN de la OIT y los socios internacionales de desarrollo podrían apoyar los esfuerzos en materia de inclusión de la discapacidad de las pymes en sus respectivos países.

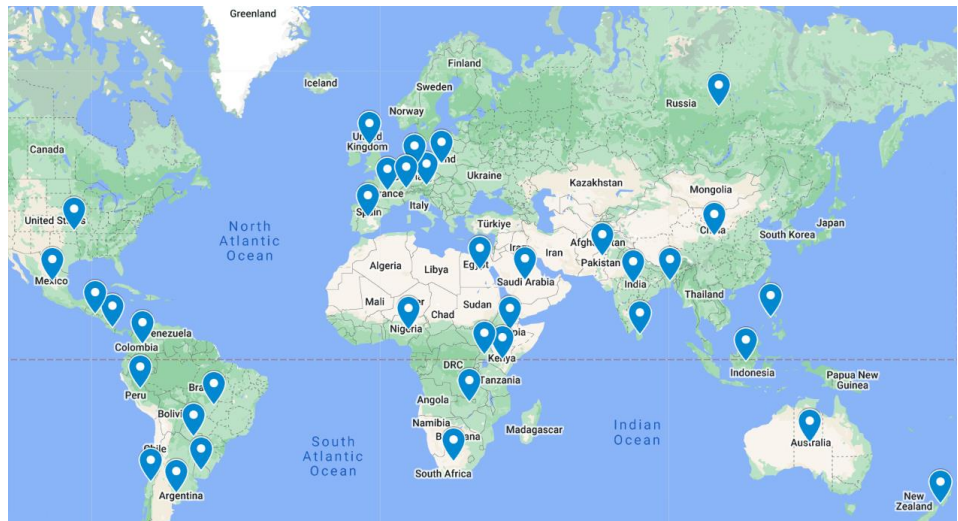


Figura II: Mapa del mundo que indica los países con Redes Nacionales de Empresas y Discapacidad

Las siguientes preguntas tenían como objetivo averiguar cuáles son para las NBDN las oportunidades más relevantes para que las pymes fomenten la inclusión de la discapacidad, en comparación con las empresas más grandes y las sucursales locales de las empresas multinacionales, y si hay actualmente iniciativas o partes interesadas trabajando en la inclusión de la discapacidad en las pymes de sus respectivos países. Por último, el cuestionario preguntaba cómo la GBDN de la OIT y los socios internacionales de desarrollo podrían apoyar los esfuerzos en materia de inclusión de la discapacidad de las pymes en sus respectivos países.

La GBDN de la OIT expresa su agradecimiento a las NBDN que dedicaron su tiempo a contestar el cuestionario y compartir sus ideas y experiencias sobre la inclusión de la discapacidad en las pymes. Asimismo, la GBDN de la OIT agradece especialmente a Aria Tung, oficial profesional joven de proyectos sobre inclusión de la discapacidad, que se encargó del análisis de resultados y la redacción del informe, bajo la supervisión de Jürgen Menze, especialista técnico en inclusión de la discapacidad. Dragan Radic, jefe de la unidad de pymes; Henrik Moller, especialista superior en relaciones con los empleadores; y Stefan Trömel, especialista senior en inclusión de la discapacidad, contribuyeron con valiosos comentarios a la mejora de la versión preliminar del informe.

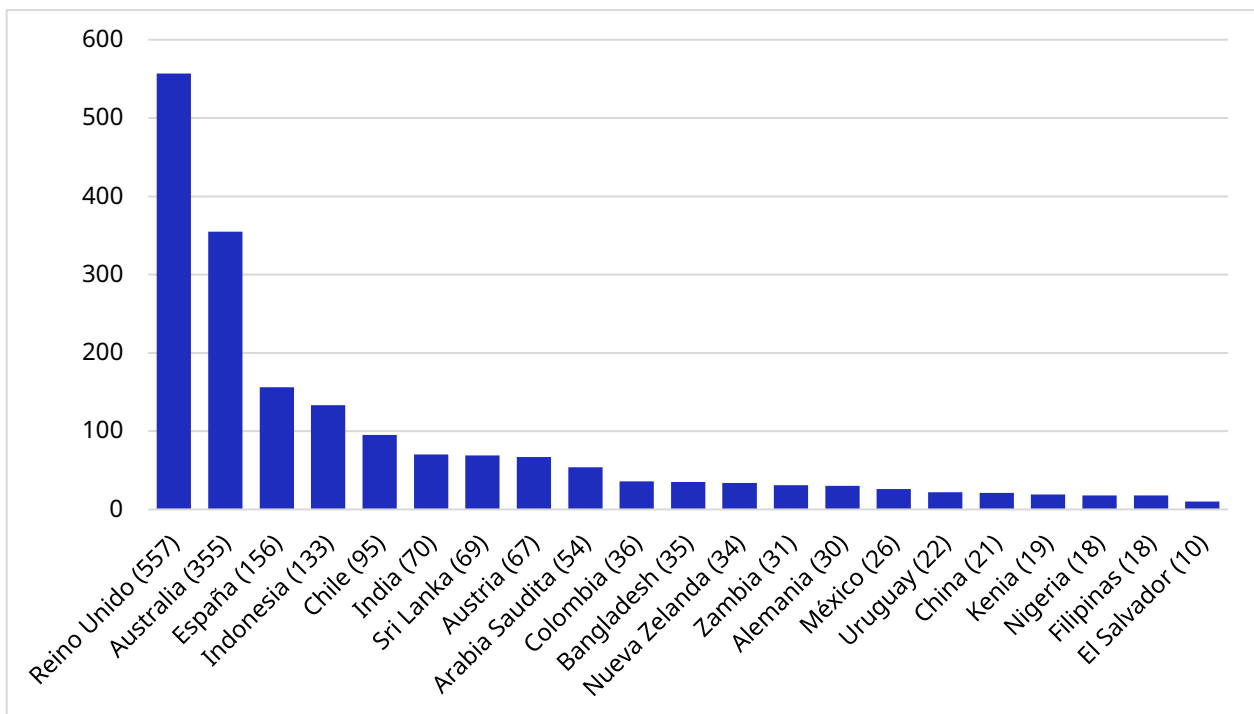
► Resultados

Proporción de pymes miembro de una NBDN en todo el mundo

La primera pregunta que se hizo a las NBDN fue: «¿Cuántas empresas son miembros de su NBDN?».

La mayoría de las NBDN tienen entre 20 y 70 miembros empresariales, sin entrar a valorar el tamaño de esas empresas. Las NBDN de Reino Unido, Australia, España e Indonesia son atípicas, puesto que tienen 557, 355, 156 y 133 miembros empresariales respectivamente, muchos más que las demás NBDN.

Gráfico I: Número de miembros empresariales en Redes Nacionales de Empresas y Discapacidad



Las siguientes dos preguntas de la encuesta buscaban saber respectivamente cuántos miembros empresariales de las NBDN entraban en la categoría de pequeñas empresas y cuántos miembros empresariales en la categoría de medianas empresas.

La siguiente tabla detalla el número total de miembros empresariales de cada NBDN que respondió el cuestionario, junto con el desglose del número absoluto y relativo de pymes, seguido del mismo desglose para las pequeñas empresas y las medianas empresas.

Tabla I: Miembros empresariales de alguna NBDN, por número y proporción de pymes, pequeñas empresas y medianas empresas

NBDN	Número total de miembros empresariales	Número de pymes miembro	Porcentaje de pymes miembro en comparación con el total de miembros empresariales	Número de pequeñas empresas miembro	Porcentaje de pequeñas empresas miembro en comparación con el total de miembros empresariales	Número de medianas empresas miembro	Porcentaje de medianas empresas miembro en comparación con el total de miembros empresariales
Australia	355	42	11,8%	14	3,9%	28	7,9%
Austria	67	14	20,9%	6	9,0%	8	11,9%
Bangladesh	35	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%
Chile	95	49	51,6%	2	2,1%	47	49,5%
China	21	1	4,8%	0	0%	1	4,8%
Colombia	36	4	11,1%	2	5,6%	2	5,6%
El Salvador	10	10	100%	2	20,0%	8	80,0%
Alemania	30	0	0%	0	0%	0	0%
India	70	desconocido	sin respuesta	3	4,3%	desconocido	sin respuesta
Indonesia	133	133	100%	54	40,6%	79	59,4%
Kenia	19	12	63,2%	5	26,3%	7	36,8%
México	26	0	0%	0	0%	0	0%
Nueva Zelanda	34	12	35,3%	2	5,9%	10	29,4%
Nigeria	18	2	11,1%	1	5,6%	1	5,6%
Filipinas	18	3	16,7%	1	5,6%	2	11,1%
Arabia Saudita	54	14	25,9%	5	9,3%	9	16,7%
España	156	24	15,4%	14	9,0%	10	6,4%
Sri Lanka	69	69	100%	21	30,0%	48	70,0%
Reino Unido	557	26	4,7%	5	0,9%	21	3,8%
Uruguay	22	19	86,4%	5	22,7%	14	63,6%
Zambia	31	31	100%	10	32,3%	21	67,7%

El número total de miembros empresariales de las NBDN varía de 10 empresas (El Salvador) a 557 empresas (Reino Unido).

El Salvador, Indonesia, Sri Lanka y Zambia son los únicos países donde todos los miembros empresariales de sus respectivas NBDN son pymes. A excepción de Uruguay, Kenia y Chile, cuyas pymes representan el 86,4 %, 63,2 % y 51,6 % de su base total de miembros empresariales respectivamente, en las 14 NBDN restantes sus miembros empresariales que son pymes no llegan al 40 %.

En más de la mitad de las NBDN (55 %), las pymes suponen menos de una cuarta parte del total de miembros empresariales.

En todas las NBDN, el número de empresas que entran en la clasificación de pequeñas empresas (de 10 a 49 empleados) es relativamente bajo en comparación con el número total de empresas miembro. A excepción de Indonesia, que tiene 54 pequeñas empresas miembro, todas las demás NBDN tienen menos de 22 pequeñas empresas miembro. En más de dos tercios de las NBDN (15 de 21), el porcentaje de pequeñas empresas representa menos del 10 % de los miembros empresariales totales.

En cuanto a las medianas empresas (de 50 a 249 empleados), todas las NBDN tienen menos de 30 medianas empresas como miembros empresariales, excepto Indonesia, Sri Lanka y Chile, que tienen 79, 48 y 47 medianas empresas miembro, respectivamente. En casi dos tercios de las NBDN (13 de 21), el porcentaje de medianas empresas miembro es inferior al 30 % de los miembros empresariales totales.

Obstáculos para que las pymes promuevan la inclusión de la discapacidad

Ante la pregunta «¿Cuáles considera que son las dificultades concretas y más relevantes para la promoción de la inclusión de la discapacidad entre las pymes, en comparación con las grandes empresas y las sucursales locales de las empresas multinacionales?», las respuestas variaron, y cada dificultad fue considerada relevante, ya que no hubo ninguna sobrerrepresentada o subrepresentada en las respuestas de las NBDN.

Es importante destacar que, en el primer cuestionario enviado a finales de 2021, al responder solo se podía elegir una opción, mientras que, en el cuestionario enviado a principios de 2023, las respuestas eran de opción múltiple.

A los encuestados se les dio a elegir entre cinco dificultades potenciales:

1. Falta de sensibilización y comprensión en materia de discapacidad.
2. Falta de conocimiento sobre los apoyos disponibles, incluidos los apoyos gubernamentales.
3. Falta de personas comprometidas (en los puestos de dirección).
4. Falta de financiación.
5. Las empresas no consideran que existan ventajas en la inclusión de la discapacidad.

Opción 1) seleccionada por 14 NBDN, 2) por 13 NBDN, 3) por 13 NBDN, 4) por 10 NBDN y 5) por 9 NBDN.

En general, para la mayoría de las NBDN, las pymes encuentran dificultades cuando se trata de promover la inclusión de la discapacidad en la empresa debido a la falta de sensibilización y conocimiento en materia de discapacidad y de los apoyos disponibles, incluidos los gubernamentales, así como a la falta de personas comprometidas en los niveles directivos más altos.

Además de las cinco dificultades potenciales ofrecidas a los encuestados, que podían seleccionar «Sí» o «No», también existía la opción de responder con «Otra» y compartir nuevos puntos de vista sobre otras dificultades. Una NBDN explicó el impacto que la pandemia de COVID-19 ha tenido en las pymes, al menoscabar gravemente su capacidad para abordar las cuestiones relacionadas con la discapacidad, mientras que algunas NBDN describieron la falta de apoyo de los departamentos de recursos humanos de las pymes y, en general, su falta de recursos humanos.

La siguiente pregunta fue: «¿Cuáles considera que son las oportunidades más relevantes para que las pymes fomenten la inclusión de la discapacidad, en comparación con las grandes empresas y las sucursales locales de las empresas multinacionales?». Aunque se recibieron respuestas muy diversas, las respuestas más comunes fueron:

- Los equipos más pequeños de las pymes facilitan que haya un contacto más personal, incluso con los solicitantes de empleo y los empleados con discapacidad, lo que en última instancia podría conducir a una cultura empresarial compartida favorable a la inclusión.
- Dado que el número de empleados de las pymes es menor, es más sencillo organizar cursos de formación sobre la inclusión de la discapacidad.
- Suelen tener procesos de contratación más ágiles, lo que permite a las personas con discapacidad entrar en las pymes como empleados con relativa rapidez.
- En las pymes suele haber más flexibilidad con respecto a la creación y la adaptación de las funciones de los puestos de trabajo y suelen tener menos problemas en proporcionar, si es necesario, ajustes en el lugar de trabajo para las personas con discapacidad.
- Las pymes habitualmente están profundamente arraigadas en las comunidades locales, lo que supone una gran oportunidad para conseguir un impacto significativo en materia de inclusión de la discapacidad a escala local.

Prácticas emergentes y prometedoras

Se preguntó a las NBDN si ya hay iniciativas y partes interesadas que trabajen en la inclusión de la discapacidad en las pymes y se les pidió que las describieran. Muchas NBDN indicaron que ya hay en su país iniciativas en curso y partes interesadas que trabajan por la inclusión de la discapacidad en las pymes, generalmente ONG, fundaciones o alianzas entre empresas. Algunas de estas organizaciones desarrollan programas de formación o asesoramiento para personas con discapacidad o proporcionan tecnologías o dispositivos de asistencia para personas con discapacidad. Otras tienen como objetivo sensibilizar sobre la inclusión de la discapacidad en las pymes específicamente.

Algunas NBDN señalaron que pueden contar con el apoyo del gobierno de sus respectivos países para apoyar la inclusión de la discapacidad en las pymes.

- El Ministerio de Asuntos Sociales de Austria está trabajando en apoyar y asesorar a las pymes sobre la inclusión de la discapacidad. Anteriormente ya se había puesto en marcha en todo el país un sistema de asesoramiento financiado por el gobierno.
- En Australia, hay organizaciones financiadas por el gobierno que ayudan a las personas con discapacidad a acceder al empleo y hay servicios de empleo para personas con discapacidad que priorizan a las pymes.
- En Nueva Zelanda, la mayor parte de la labor por la inclusión de la discapacidad relacionada con las pymes cuenta con el apoyo del gobierno y consiste en buscar empleo a las personas con discapacidad en dichas pymes.
- En Arabia Saudita, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social ha puesto en marcha varias iniciativas, como el Programa Mowaamah, para promover el empleo de las personas con discapacidad en el sector privado, incluidas las pymes. Además, la Comisión Saudita de Turismo y Patrimonio Nacional puso en marcha recientemente un programa con el objetivo de formar a las personas con discapacidad en las competencias de hostelería necesarias para que puedan trabajar en pymes de la industria del turismo
- En Nigeria, la Comisión Nacional para las Personas con Discapacidad, una agencia gubernamental, trabaja para promover los derechos y el bienestar de las personas con discapacidad y colabora con diversas partes interesadas, incluidas las pymes, para promover la inclusión de la discapacidad en el lugar de trabajo y en la iniciativa empresarial.

Aunque la mayoría de las NBDN no mencionaron específicamente el apoyo gubernamental, muchas describieron **programas e iniciativas creados por ONG o fundaciones** que trabajan para promover la inclusión de la discapacidad en las pymes.

- En Nigeria, hay varias iniciativas y partes interesadas que trabajan en la inclusión de la discapacidad en las pymes. Muchas organizaciones locales e internacionales participan activamente en la promoción de la inclusión de la discapacidad en el lugar de trabajo. Una de estas organizaciones es Sightsavers, una ONG internacional especializada en cuestiones de discapacidad y miembro asociado no empresarial de la GBDN de la OIT, que promueve la inclusión de la discapacidad en las pymes mediante la creación de programas de empoderamiento económico que brindan formación profesional y apoyo empresarial a las personas con discapacidad.
- En China, la Stanford Social Innovation Review colabora con la Leping Social Entrepreneur Foundation en el desarrollo de un laboratorio por la inclusión de la discapacidad (el Disability Inclusion Incubation Lab), que está sensibilizando satisfactoriamente sobre los beneficios de la inclusión de las personas con discapacidad en las pymes.
- En Zambia, la Fundación Sani ha desarrollado un programa de asesoramiento laboral, a través del cual la fundación ha facilitado la contratación de jóvenes con discapacidad en pymes.
- En España, la iniciativa social Inserta presta servicios de formación y asesoramiento para la contratación de personas con discapacidad, concretamente en pymes.

Las organizaciones empresariales y de empleadores (EBMO, por sus siglas en inglés) centradas en pymes también pueden actuar como facilitadores del empleo de las personas con discapacidad en las pymes.

- En Australia, el Consejo de Organizaciones de Pequeñas Empresas de Australia (COSBOA, por sus siglas en inglés) tiene como objetivo promover y apoyar el desarrollo de pequeñas empresas en el país y trabaja con el gobierno para poner de relieve las cuestiones que deben abordarse para apoyar a las pequeñas empresas. COSBOA puso en marcha un proyecto sobre empleabilidad en 2018, cuya investigación contribuyó a la formación del Consejo Asesor Nacional de Personas con Discapacidad y Cuidadores. El proyecto tenía como objetivo identificar las dificultades que encuentran las pymes para el empleo de las personas con discapacidad y proporcionar recomendaciones para ayudar a superar esas dificultades⁵.
- En Reino Unido, la Federación de Pequeñas Empresas (FSB, por sus siglas en inglés) se centra en apoyar a las pequeñas empresas para que tengan éxito; por ejemplo, en aspectos relacionados con las políticas públicas. La FSB puso en marcha una campaña llamada «Empresas sin barreras», que tiene como objetivo hacer que los lugares de trabajo sean más inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad. Como parte de esta campaña, se publicó un informe que indica cómo apoyar a las personas con discapacidad en la fuerza de trabajo, específicamente en las pymes⁶.

La última pregunta de la encuesta decía lo siguiente: «¿Cómo podrían la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT y los socios internacionales de desarrollo apoyar los esfuerzos de inclusión de la discapacidad de las pymes en su país?». Al igual que en las preguntas anteriores, se proporcionaron diversas respuestas. Algunas de las respuestas principales fueron las siguientes:

- Sensibilizar y seguir generando conversaciones sobre los beneficios de la contratación de personas con discapacidad; por ejemplo, creando campañas, difundidas a través de diversas plataformas de comunicación, que muestren cómo los empleados con discapacidad pueden beneficiar a las empresas.
- Proporcionar oportunidades de formación adaptadas a las necesidades específicas de las pymes, así como orientaciones, herramientas y datos estadísticos que muestren las ventajas económicas para las pymes de emplear a personas con discapacidad.
- Trabajar mano a mano con socios de ideas afines en cada país e involucrar a las pymes en conversaciones sobre el tema más estrechamente, para que los socios puedan transferir sus conocimientos y compartir experiencias sobre la inclusión de las personas con discapacidad con las pymes.
- Compartir estudios de casos de iniciativas exitosas de apoyo a las pymes en el área de la inclusión de la discapacidad para que los gobiernos y otros actores no empresariales puedan adaptarlas y replicarlas.
- Apoyo gubernamental para crear programas y alianzas con pymes para brindar oportunidades de trabajo a las personas con discapacidad.

⁵ [COSBOA \(2018\) El empleo de personas con discapacidad en pequeñas empresas: cómo hacerlo más sencillo](#)

⁶ [FSB \(2022\) Empresas sin barreras: Apoyar a las personas con discapacidad y con problemas de salud en la fuerza de trabajo](#)

► Conclusión y recomendaciones

Dado que las pymes proporcionan el mayor porcentaje de empleos a nivel mundial y pueden ofrecer oportunidades de empleo a muchas personas en todo el mundo, es imperativo saber cómo se puede incluir en las pymes a las personas con discapacidad.

Debido al tamaño relativamente pequeño de las pymes, generalmente tienen más flexibilidad y menos restricciones en lo que respecta a sus procesos de contratación. Además, las pymes también pueden ser más flexibles en la adaptación de los roles laborales y en la creación de nuevos puestos o en la modificación de los existentes para incluir a las personas con discapacidad.

Las pymes pueden adoptar un enfoque más personalizado para la inclusión de la discapacidad en el lugar de trabajo, ya que a menudo tienen relaciones más estrechas con sus empleados. Esto se aplica tanto a la contratación de personas con discapacidad como a la retención de colegas que adquieren una discapacidad en el trabajo. Además, un enfoque más personalizado también puede brindar oportunidades para impartir cursos de formación relacionados con la discapacidad y la accesibilidad y sensibilizar sobre la discapacidad de manera más eficaz.



Figura III: Un grupo de colegas sonrientes en el trabajo

Aunque las pymes pueden tener más oportunidades de contratar e incluir a las personas con discapacidad en sus empresas, existen importantes obstáculos que hay que tener en cuenta. Entre estos se incluyen la falta

de sensibilización en materia de discapacidad y el desconocimiento de los apoyos disponibles, incluida la financiación, lo que afecta a la capacidad de las pymes para contratar a más personas con discapacidad.

Estos desafíos suelen ser más pronunciados para las pequeñas empresas, en comparación con las medianas empresas. Dado que las pymes suelen tener menos recursos que las empresas más grandes, es aún más importante que las organizaciones locales, como las OPD, se asocien con las pymes y que los gobiernos apoyen y desarrollen programas que promuevan el empleo en las pymes de las personas con discapacidad.

Principales recomendaciones

- Reforzar o establecer un contacto directo con las pymes y trabajar mano a mano con los socios nacionales pertinentes, incluidas las Organizaciones de Personas con Discapacidad (OPD) y las autoridades públicas, para transferir conocimientos y compartir experiencias sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, en particular atrayendo a las pymes a las NBDN.
- Mejorar la recopilación y el uso de datos gubernamentales y el apoyo y la orientación técnica a las pymes sobre la promoción de oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad.
- Llevar a cabo iniciativas de sensibilización sobre el valor y los beneficios económicos de la contratación y el empleo de personas con discapacidad, también a través de campañas en los medios de comunicación.
- Incentivar el empleo de las personas con discapacidad en medianas empresas por medio de requisitos específicos que estipulen los compradores en las cadenas mundiales de suministro en las que ya participen o quieran participar dichas empresas.

- Proporcionar programas de desarrollo de capacidades a las asociaciones de empleadores relevantes para las pymes para que puedan brindarles orientación sobre la inclusión de la discapacidad, por ejemplo mediante el apoyo a las NBDN existentes o nuevas.
- Alentar a las empresas multinacionales a compartir con las pymes sus lecciones aprendidas sobre la inclusión de la discapacidad⁷.
- Difundir información sobre herramientas y orientación ya existentes (véase también el epígrafe «Recursos clave» al final de este informe).

⁷ El ejemplo de Thales, Metro, Schneider Electric, Capgemini, TotalEnergies (los tres últimos son miembros empresariales de la GBDN de la OIT) es ilustrativo, véase [Association des Paralysés de France \(2016\) Emploi et handicap : 5 grandes entreprises boostent les PME](#).

► Recursos clave

- [OIT InfoStory «Inclusión de las personas con discapacidad: beneficios para todos»](#)

Esta InfoStory de la OIT, disponible en tres idiomas, explica por qué emplear a personas con discapacidad tiene sentido desde el punto de vista económico para las empresas privadas y cómo las empresas pueden ayudar a fomentar la inclusión.

- [Kit de herramientas para pymes del Foro de Empresas y Discapacidad de Reino Unido \(BDF, por sus siglas en inglés\)](#)

El kit de herramientas proporciona consejos prácticos y orientación para todas las pequeñas y medianas empresas y nuevas empresas sobre lo que significa ser innovador en materia de discapacidad y cómo esto puede beneficiar a organizaciones de cualquier tamaño.

- [Pequeñas empresas y empleo de personas con discapacidad: pasos hacia el éxito](#)

Desarrollado por la Red de Asistencia y Recursos para Empleadores sobre Discapacidad (EARN, por sus siglas en inglés), este conjunto de herramientas ofrece estrategias para contratar y retener en las pymes a las personas con discapacidad.

- [Recursos de la Carta de la GBDN de la OIT](#)

Organizados según los diez principios de la Carta de la GBDN de la OIT, en el sitio web de la GBDN de la OIT se encuentran docenas de recursos para empresas sobre inclusión de la discapacidad.

- [Guía para empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad](#)

Desarrollada conjuntamente por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la OIT y disponible en seis idiomas, esta guía propone acciones y medidas concretas que las empresas pueden tomar para aplicar buenas prácticas que incluyan a las personas con discapacidad.

- [Centro Internacional de Formación de la OIT: «La discapacidad en el lugar de trabajo: una perspectiva mundial»](#)

En este curso interactivo, empleadores, expertos y personas con discapacidad comparten sus experiencias para ayudar a las organizaciones a planificar, aplicar y auditar sus estrategias en materia de inclusión de la discapacidad.



Somos la única unión en el mundo de empresas multinacionales líderes que trabajan con la OIT, la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo, en beneficio de las empresas, las personas con discapacidad y las economías y comunidades de todo el mundo. Como Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, nuestro objetivo es promover el trabajo decente para las personas con discapacidad en el sector privado y con fines de lucro, con especial interés geográfico por los países en desarrollo. A nivel mundial, nuestra Red comprende más de treinta y cinco empresas multinacionales líderes de diversos sectores industriales, así como varias entidades internacionales no empresariales especializadas en discapacidad, como la Alianza Internacional de la Discapacidad. A nivel de países individuales, más de treinta y cinco Redes Nacionales de Empresas y Discapacidad de todos los continentes pertenecen a nuestra Red.

<p>Datos de contacto</p>	<p>Organización Internacional del Trabajo Route des Morillons 4 CH-1211 Ginebra 22 Suiza</p>	<p>Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT +41 22 799 7273 businessanddisability@ilo.org www.businessanddisability.org/es/</p>
---------------------------------	---	--