



**Medidas que promueven el
empleo de personas con
discapacidad en países
OCDE**

Abril 2019

© Todos los derechos de propiedad intelectual, incluidos los derechos de autor y de marca, a los que se refiere el presente informe y sus materiales anexos o relacionados, son de exclusiva propiedad de Fundación Descúbreme y/o de sus entidades relacionadas. Por lo tanto, está estrictamente prohibido su uso no autorizado, para fines comerciales, públicos o privados. Cualquier forma no autorizada de distribución, copia, duplicación, reproducción, o venta (total o parcial) del contenido de este informe, constituirá una infracción de los derechos de propiedad intelectual, sancionable por parte de Fundación Descúbreme y/o sus entidades relacionadas, de conformidad a la ley.

Contenido

Medidas que promueven el empleo de personas con discapacidad en países OCDE.....	1
Presentación.....	4
Medidas que promueven el empleo de personas con discapacidad en países OCDE	5
Leyes	5
Programas e iniciativas	5
Normativas y experiencias internacionales	6
Reino Unido.....	6
Suecia.....	9
Francia.....	10
Conclusiones.....	12
Bibliografía	13

Presentación

En el año 2006, Naciones Unidas adoptó la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual ha sido ratificada por más de 170 países, entre los que se encuentra Colombia y Chile, quienes en 2011 y 2008 respectivamente, se comprometieron a realizar acciones concretas para asegurar la igualdad de derechos y oportunidades para las personas con discapacidad.

Una de las brechas importantes a nivel internacional con respecto al efectivo ejercicio de derechos de las personas con discapacidad es el acceso y desarrollo en un empleo en condiciones de igualdad. “En el mundo existen aproximadamente 470 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar. Si bien la información de que se dispone acerca de su situación laboral es incompleta y resulta difícil establecer comparaciones internacionales, es evidente que el déficit de trabajo decente afecta más a las personas con discapacidad que al resto”¹.

La OCDE, organización de la que ambos países forman parte, no se encuentra ajena a este tema y ha señalado que incentivar la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral constituye un desafío para aquellos estados neoliberales que forman parte de la OCDE². “La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral, representa uno de los mayores desafíos para las políticas sociales y del trabajo. Su baja participación en este ámbito produce costos tanto para la economía como desventajas sociales para las personas afectadas”³.

En este contexto, el objetivo del presente documento es dar a conocer las normativas que poseen los diferentes países de la OCDE respecto a esta materia, incluyendo una descripción y la forma en que estos países la han implementado. Con esto, se busca orientar a organismos públicos, fundaciones y otras entidades con incidencia en políticas públicas para la formulación y evaluación de iniciativas que busquen promover y facilitar la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral. Junto con ello, se busca brindar información a investigadores y medios de prensa que deseen conocer el estado del arte en esta materia.

El documento está organizado de la siguiente manera. En la primera parte se encuentra un listado de leyes, programas e iniciativas que fomentan el derecho al empleo de esta población en países OCDE. La segunda parte presenta con más detalle las experiencias de Reino Unido y Suecia como países referentes en la materia. Finalmente se presentan las conclusiones del levantamiento y análisis realizado.

¹ O'Reilly, A. (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad*, pp. 7

² Parker Harris, S., Owen, R., & Gould, R. (2011). Parity of participation in liberal welfare states: human rights, neoliberalism, disability and employment. *Disability & Society*, pp. 825

³ Fuchs, M. (2014). *Quota Systems for Disabled Persons: Parameters, Aspects, Effectivity*, pp. 2

Medidas que promueven el empleo de personas con discapacidad en países OCDE

Leyes

- **Leyes Antidiscriminación:** estas disposiciones establecen que es ilegal que los empleadores se rehúsen a contratar a una persona debido a que posee alguna condición de discapacidad.
- **Leyes de cuotas:** estas normativas estipulan que, tanto el sector público como la empresa privada, tienen que reservar una cantidad de puestos de trabajo para este sector de la población. De acuerdo con la OIT y la OCDE⁴, este sistema parece ser el que produce un mayor fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- **Incentivos a las empresas privadas:** en algunos países se promueve la contratación de personas con discapacidad por parte del sector privado a través de medidas como las desgravaciones fiscales, bonificaciones en las cuotas vinculadas a la seguridad social, subvenciones por cada colaborador incorporado y ayudas para financiar las adaptaciones realizadas en el espacio laboral.
- **Empleo con apoyo:** estos programas son de gran importancia debido a que permiten la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral competitivo. Esto se logra mediante una capacitación especializada de acuerdo con el trabajo a realizar, en conjunto con la supervisión del colaborador.

Programas e iniciativas

- **Empleo protegido:** estos talleres constituyen una significativa fuente de empleo para las personas con discapacidad que tienen mayores dificultades para emplearse en el mercado del trabajo abierto. Generalmente las legislaciones laborales de cada país consideran ciertos beneficios fiscales para el desarrollo de estos espacios. Es fundamental para el desarrollo de este tipo de empleo promover condiciones de igualdad y trabajo decente, respondiendo a la legislación laboral de cada Estado.
- **Servicios públicos de empleo y orientación laboral:** son instancias que facilitan la búsqueda de empleo para personas con discapacidad. Estos servicios también consideran la derivación hacia programas de capacitación para los postulantes y apoyan a las empresas u organizaciones en el análisis de los puestos de trabajo.

⁴ Organización Internacional del Trabajo y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2018). *Labour market inclusion of people with disabilities*

- **Programas de capacitación y rehabilitación:** estos servicios tienen el objetivo de mejorar la empleabilidad y de garantizar el buen desempeño del colaborador en su puesto de trabajo. Esto se logra a través de capacitaciones, asesorías y la realización de colocación laborales individualizadas.
- **Autoempleo y microfinanzas:** cuando el empleo formal es escaso, comenzar un negocio por cuenta propia puede ser una alternativa viable para generar dinero y tener ciertas flexibilidades. Para que esto sea posible, este sector de la población debe tener acceso a créditos favorables, asesorías sobre emprendimientos y seguimiento a largo plazo.
- **Acciones de concientización a empresas y organizaciones:** constituye un paso fundamental para que el sector privado y público puedan derribar los mitos asociados a las personas con discapacidad, y conocer sus requerimientos para que ellos puedan realizar sus laborales en igualdad de condiciones que el resto.
- **Pensiones por discapacidad:** existe evidencia que indica que los beneficios por discapacidad pueden desincentivar la búsqueda de empleo por parte de estas personas, especialmente a quienes tienen discapacidad severa o podrían emplearse por el sueldo mínimo⁵. En respuesta a esta situación, muchos países han actualizado sus legislaciones para compatibilizar el sistema de pensiones con la actividad laboral.

Normativas y experiencias internacionales

i. Reino Unido

El caso del Reino Unido llama la atención debido a que muestra el paso de un sistema de cuotas de empleo reservadas para personas con discapacidad a uno basado en una fuerte legislación antidiscriminación en conjunto con otras iniciativas estatales. El abandono del sistema de cuotas no parece haber traído consecuencias negativas para el país ya que entre el 2013 y 2018, la participación de la población con discapacidad en el mercado laboral ha aumentado en un 34%⁶.

Este país estableció el sistema de cuotas durante la década del cuarenta con el fin de apoyar a los militares que resultaron heridos en la Segunda Guerra Mundial. En este sentido, el *Disabled Persons (Employment) Act* de 1994 define a las personas con discapacidad como alguien que “debido a una lesión, enfermedad o deformidad congénita, se encuentra sustancialmente impedida para obtener o mantener un empleo...”. En concreto, este

⁵ Universidad de Cornell, Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial (2011). *World Report on Disability, Chapter 8: Work and Employment*.

⁶ Powell, A. (2018). *Briefing Paper: People with disabilities in employment*.

documento estipula que las empresas privadas que tengan 20 o más trabajadores, tienen que contar con una cuota del 3% de empleados con alguna discapacidad que estuvieran registrados.

Esta normativa no perduró en el tiempo por diversas razones. Una de ellas corresponde a que los empresarios consideraban que este instrumento no tomaba en cuenta las necesidades de los diferentes sectores ocupacionales, ni las dinámicas de la fuerza de trabajo⁷. Otra razón del fracaso es que las personas con discapacidad no se registraban ya que no les reportaba mayores beneficios, pero el motivo que sepultó el sistema de cuotas radicaba en la poca fiscalización a su cumplimiento por parte de las autoridades.

Este panorama, junto a las manifestaciones de la sociedad civil, daban cuenta de la urgente necesidad de generar nuevas herramientas legislativas para terminar con la discriminación hacia las personas con discapacidad en el trabajo. De esta forma, el parlamento del Reino Unido promulgó en 1995 el *Disability Discrimination Act*, la que se define como una ley de derecho civil que busca terminar con estas prácticas y prejuicios diferentes ámbitos de la vida social. Actualmente, esta ley ha sido reemplazada por el *Equality Act* del 2010, pero Irlanda del Norte aún la mantiene vigente.

Esta norma fue desarrollada con el objetivo de unificar las diferentes legislaciones antidiscriminación que tenía el Reino Unido durante esos años. El resultado de esta iniciativa es el *Equality Act* 2010, el que posee disposiciones que protegen a las personas según edad, género, estado civil, raza, religión o creencias, orientación sexual y discapacidad. En términos generales, esta ley defiende los derechos de estos grupos en el mundo del trabajo, la educación, el acceso a bienes, servicios e instalaciones, y en la adquisición o arriendo de tierra o propiedades.

Este documento define a las personas con discapacidad como aquellos individuos que poseen una deficiencia física o mental con un nivel de deterioro que les impide realizar sus actividades diarias normalmente. Según estos parámetros, alrededor del 20% de la población del Reino Unido se clasifica dentro de esta categoría. Tomando estos elementos en cuenta, el *Equality Act* 2010 provee un marco legal que prohíbe la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y la victimización de los empleadores hacia las personas con discapacidad⁸.

Estas consideraciones deben tenerse en cuenta en todas las instancias implicadas en un trabajo, es decir, la publicación de la oferta laboral, el reclutamiento y la selección, la contratación y desvinculación, el sistema de pensiones, las capacitaciones y el sueldo⁹. Otro punto que destaca de la iniciativa es que establece que los empleadores deben realizar los

⁷ Sargeant, et al. (2016). Disability quotas: Past or future policy?

⁸ Powell, A. (2018). *Briefing Paper: People with disabilities in employment*.

⁹ Scharle, Á. y Csillag, M. (2016). *Analytical Paper: Disability and Labour Market Integration*.

ajustes razonables para que las personas con discapacidad puedan participar y desarrollarse en entornos laborales de la misma forma que el resto.

En términos de políticas públicas, durante el 2016 el gobierno británico publicó un documento llamado “*Improving Lives: Work, Health and Disability Green Paper*”, en el cual se comprometen a construir una sociedad en la que las personas con discapacidad y/o afecciones médicas crónicas puedan participar en las mejores condiciones de salud posible en el mundo del trabajo. Esta visión se ha materializado en el compromiso que han adquirido las autoridades para aumentar en un millón de personas la participación de este sector de la población en el mercado laboral en un plazo de diez años. Para concretar esto, el gobierno británico ha puesto en marcha una estrategia que considera inversiones en herramientas que permitan que estas personas puedan acceder y permanecer en sus empleos, mejorar la articulación entre el sistema de bienestar social, la red de salud y los entornos laborales, promover cambios actitudinales y culturales, y finalmente, fomentar el uso de la tecnología.

A continuación, se esbozan algunas de las medidas o programas que han implementado en esta materia:

- **Paquete de Soporte Personal:** esta iniciativa busca ofrecer apoyo laboral a personas con discapacidad y/o problemas de salud crónicos a través de los encargados del *Jobcentre Plus*, entidad que entrega ayuda en materia laboral y forma parte del Departamento del Trabajo y Pensiones del Reino Unido. Estos encargados han sido denominados Socios Comunitarios (*Community Partners*), quienes se encuentran especialmente capacitados en temáticas de discapacidad y empleo¹⁰.
- **Programa de Trabajo y Salud:** tiene el objetivo de ayudar a los ciudadanos del Reino Unido a encontrar y mantener un empleo. Este servicio está disponible de manera voluntaria para aquellas personas que poseen discapacidad o pertenecen a un grupo de alta vulnerabilidad, pero es de índole obligatoria para los trabajadores que han estado fuera del mercado laboral por más de dos años.
- **Disability Confident:** es un esquema que tiene como propósito ayudar a las diferentes organizaciones para atraer, reclutar y retener a los trabajadores con discapacidad. Para lograr esto, los empleadores deben estar de acuerdo con una serie de compromisos estipulados de antemano (postulaciones inclusivas y accesibles, entrega de ajustes razonables, apoyo a colaboradores con discapacidad, etc.), para poder obtener una validación como un *Disability Confident Employer* o un *Disability Confident Leader*.

¹⁰ Powell, A. (2018). *Briefing Paper: People with disabilities in employment*.

ii. Suecia

La experiencia de Suecia en esta materia resulta de interés debido a que, según un estudio realizado por la OCDE en el 2010, este es el país que posee la mayor cantidad de personas con discapacidad o condiciones de salud que se encuentran trabajando dentro la organización. Esto se refleja en que alrededor del 50% de las personas con discapacidad del país han podido acceder y mantenerse en un empleo, mientras que en otros países como Dinamarca esta cifra sólo llega al 26%¹¹.

Otro elemento que cabe considerar es que Suecia es un país nórdico, los cuales se caracterizan por poseer un Estado de Bienestar. En términos generales, el modelo nórdico de bienestar se basa en la conjunción de los siguientes elementos: 1) baja desigualdad en los salarios, 2) existencia de empresas altamente productivas, y 3) un alto gasto público de carácter asistencial¹². Esta organización económica y social repercute claramente en el tipo de legislaciones y programas que las autoridades desarrollan con el fin de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Las principales normativas suecas implicadas en la temática en cuestión son las siguientes:

- *The Act concerning Support and Service for Persons with Certain Functional Impairments (1993)*
- *Discrimination Act (2008)*
- *Employment Protection Act N° 80 (1982)*
- *The Work Environment Act (1977)*

La iniciativa denominada como Discrimination Act (2008) tiene el propósito de “combatir la discriminación y promover la igualdad de derechos y oportunidades independientemente del sexo, la identidad o expresión de género, el origen étnico, la religión o creencias, discapacidad, orientación sexual o edad”¹³. Esta legislación prohíbe los actos de discriminación directa e indirecta, el acoso, el acoso sexual y la entrega de instrucción para discriminar a una persona o grupo. Es importante notar que en ese documento la discapacidad es entendida como una “limitación física, mental o intelectual permanente de la capacidad funcional de una persona como consecuencia de una lesión o enfermedad que existía al nacer o ha surgido desde entonces...”¹⁴.

Pese a que *The Work Environment Act (1977)* no se enfoca exclusivamente en temas de discapacidad, ha cobrado importancia para este tema ya que busca asegurar que los entornos laborales sean adecuados para todos los ciudadanos. En este sentido, indica que los empleadores deben ser capaces de entregar condiciones de trabajo que se adapten a las

¹¹ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2010). *Sickness, Disability and Work*.

¹² Iacono, R. (2018). *The Nordic Model of Economic Development and Welfare*.

¹³ Traducción propia, pp. 1.

¹⁴ Traducción propia, pp. 2.

diferentes capacidades físicas y mentales de todas las personas. También se hace hincapié en que los empleados deben tener la oportunidad de participar en el diseño de los lugares en los que desarrollarán sus tareas.

El *Employment Protection Act* N°80 (1982) corresponde a una legislación general sobre el ámbito del trabajo, que persigue que todas las personas de este país puedan acceder a sus derechos laborales en igualdad de condiciones. Una de las disposiciones más importantes del documento se basa en que el despido de los trabajadores debe realizarse por motivos objetivos, de tal forma que el hecho de poseer una discapacidad o enfermedad no constituye razones de despido, sino que es deber del empleador apoyar a quien requiera de rehabilitación.

Cabe mencionar que esta legislación fue reconocida por Zero Project como una de las políticas innovadoras sobre empleo en el año 2013. Para ellos, esta iniciativa “parece ser la razón más importante por la cual Suecia posee la tasa de empleo más alta de personas con problemas de salud o discapacidad de toda la OCDE”¹⁵.

iii. Francia

Los dos casos expuestos anteriormente muestran el impacto que pueden tener las legislaciones antidiscriminación y la puesta en marcha de políticas públicas en torno a inclusión laboral. Por este motivo, este documento también busca presentar a un país que utilice un sistema de cuotas que reserva puestos de trabajo a personas con discapacidad tanto en el sector público como en el privado. El sistema de cuotas francés fue destacado por el *European Centre for Social Welfare*, quien señala que posee uno de los más altos índices de cumplimiento de la cuota estipulada en relación con los otros países de la región¹⁶.

Actualmente, Francia cuenta con la ley de igualdad de derechos y oportunidades, participación y ciudadanía de las personas con discapacidad (2005) para orientar las medidas que se tomen respecto al acceso de este sector de la población a la educación, el empleo y el entorno, le entrega de indemnizaciones y la provisión de viviendas. Esta iniciativa define la discapacidad como “cualquier restricción a la actividad (...) a la participación de la vida de una persona debido a una alteración sustancial o permanente a una o más funciones físicas, sensoriales, mentales, cognitivas o psíquicas, múltiples discapacidades o una condición médica incapacitante”¹⁷.

¹⁵ Zero Project (2013). *Innovative Policy 2013 on Employment. Sweden's inclusive labour market building*.

¹⁶ Fuchs, M. (2014). *Quota Systems for Disabled Persons: Parameters, Aspects, Effectivity*.

¹⁷ Traducción propia.

Esta legislación es el resultado de las críticas que se le realizaron a la norma de 1975 sobre discapacidad, la que se caracterizaba por concebir esta situación como un problema individual y médico por el cual los ciudadanos debían ser retribuidos¹⁸. Esta discusión se centró fundamentalmente en la necesidad de devolver el control y la capacidad de agencia a las personas con discapacidad, sin dejar de lado los aportes del modelo social a la comprensión de este fenómeno.

En cuanto al ámbito laboral, Francia posee tres normativas que definen esta materia, las que corresponden a la Ley de Empleo de Trabajadores con Discapacidad (1987), la normativa sobre la materia promulgada el 2005 y el Código del Trabajo de este país. En este sentido, la primera iniciativa mencionada estableció un sistema de cuotas de empleo reservadas para las personas con discapacidad, y un procedimiento de sanciones en caso de no cumplir con la medida.

De forma conjunta, estas tres legislaciones indican que tanto las empresas privadas como las instituciones del sector público con más de 20 colaboradores deben emplear por lo menos al 6% de personas con discapacidad. Para lograr esto, las organizaciones pueden contratar a trabajadores con estas características de forma directa o indirecta, o pagar una contribución monetaria a un fondo que se dedica a fomentar prácticas de inclusión en el ámbito privado. Cabe mencionar que esta sanción debe ser proporcional a la diferencia que existe entre la cantidad de personas con discapacidad empleadas actualmente y la cuota establecida.

Un estudio sobre la aplicación de esta normativa señala que un problema que ha surgido a partir de estas medidas es que “la gran mayoría de las compañías privadas le dieron prioridad al pago de una contribución a las expensas de la contratación directa o indirecta de personas con discapacidad”¹⁹. Esta situación se refleja en que el 31% de las empresas contrata a trabajadores de este sector de la población, mientras que el 27% hace la contribución monetaria.

En términos de políticas públicas, el gobierno francés anunció el año pasado la puesta en marcha de un plan comprensivo e intersectorial para llevar a cabo acciones ministeriales específicas en torno a la temática de la discapacidad. De acuerdo con el Gobierno de Francia, dentro de las medidas a desarrollar para fomentar el empleo de estas personas se encuentra la realización de una reforma orientada a entregar los requerimientos necesarios para emplear a estos trabajadores, generar un aumento del nivel de las habilidades de los postulantes y empleados con discapacidad, y realizar acciones que faciliten la transición entre la educación y el mundo laboral.

¹⁸ Calvez, M. (2010). *The 2005 disability policy in France. An opportunity for the development of disability studies.*

¹⁹ Barnay, T., Duguet, E., Le Clainche, C., y Videau, Y. (2016). *An evaluation of the 1987 French Disabled Workers Act: Better paying than hiring*, pp. 13.

Conclusiones

Promover el empleo de las personas con discapacidad de manera efectiva en el mercado laboral no se reduce sólo a la implementación de una normativa como lo es la ley de cuotas, por varios motivos. Primero, porque con la sola entrada de la persona al mercado laboral, hay un impacto en distintas dimensiones de la vida de una persona con discapacidad, no sólo en lo laboral. Segundo, porque no todas las personas desean incorporarse a un empleo de forma dependiente, lo que se traduce en la necesidad de generar las condiciones para favorecer el empleo por cuenta propia o los microemprendimientos. Tercero, establecer una ley de cuotas exige una fiscalización adecuada, como se evidencia en el caso del Reino Unido, donde por no cumplir con este criterio la normativa fracasó en su objetivo.

La política de discapacidad se enfrenta a una serie de dilemas y desafíos que están estrechamente relacionados con la heterogeneidad del grupo. Esta debe abordar las necesidades de la gran mayoría de las personas que pueden trabajar con poco o ningún apoyo, pero también aquellas que requieren un apoyo más específico e intensivo que presentan una capacidad de trabajo limitada.

De manera similar, la política de discapacidad debe apoyar a las personas que adquieren una discapacidad en algún momento de su vida, pero también a aquellas personas que nacen con una discapacidad o la adquieren antes de ingresar al mercado laboral. En muchos países hay un gran enfoque en el primer grupo, especialmente si han estado contribuyendo al sistema de seguridad social, y muy poco en el último²⁰.

²⁰ Organización Internacional del Trabajo y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2018). *Labour market inclusion of people with disabilities*.

Bibliografía

- Barnay, T., Duguet, E., Le Clainche, C., y Videau, Y. (2016). An evaluation of the 1987 French Disabled Workers Act: Better paying than hiring. *The European Journal of Health Economics*, 1-14. Recuperado de <https://link.springer.com/article/10.1007/s10198-018-1020-0>
- Calvez, M. (2010). *The 2005 disability policy in France. An opportunity for the development of disability studies*. Recuperado de <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00535890/document>
- Departamento de Trabajo y Pensiones, y Departamento de Salud (2016). *Improving Lives: The Work, Health and Disability Green Paper*. Recuperado de https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/564038/work-and-health-green-paper-improving-lives.pdf
- Fuchs, M. (2014). *Quota Systems for Disabled Persons: Parameters, Aspects, Effectivity*. Policy Brief 3/2014. Viena: European Centre. Recuperado de <https://www.euro.centre.org/publications/detail/408>
- Gobierno de Francia (2018). Disability: a priority for the five-year term. Recuperado de <https://www.gouvernement.fr/en/disability-a-priority-for-the-five-year-term>
- Iacono, R. (2018). The Nordic Model of Economic Development and Welfare: Recent Developments and Future Prospects. *Intereconomics*, 53(4), 185-190. Recuperado de <https://archive.intereconomics.eu/year/2018/4/the-nordic-model-of-economic-development-and-welfare-recent-developments-and-future-prospects/>
- Organización Internacional del Trabajo y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2018). *Labour market inclusion of people with disabilities*. Artículo presentado en la primera reunión del Grupo de Trabajo para el Empleo G20. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2010). *Sickness, Disability and Work. BREAKING THE BARRIERS. A SYNTHESIS ACROSS OECD COUNTRIES*. Recuperado de <http://www.oecd.org/publications/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers-9789264088856-en.htm>
- O'Reilly, A. (2007). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, Suiza.

Parker Harris, S., Owen, R., & Gould, R. (2011). Parity of participation in liberal welfare states: human rights, neoliberalism, disability and employment. *Disability & Society*, 823-836.

Powell, A. (2018). *Briefing Paper: People with disabilities in employment*. House of Commons Library. Recuperado de <https://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/CBP-7540>

Sargeant, M., Radevich-Katsaroumpa, E., y Innessi, A. (2016). Disability quotas: Past or future policy? *Economic and Industrial Democracy*, 39(3), 404-421. Recuperado de <http://eprints.mdx.ac.uk/18801/1/Disability%20quotasfeb1a.pdf>

Scharle, Á. y Csillag, M. (2016). *Analytical Paper: Disability and Labour Market Integration*. Luxemburgo: Unión Europea. Recuperado de <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16601&langId=en>

Universidad de Cornell, Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial (2011). *World Report on Disability, Chapter 8: Work and Employment*. Gladnet Collection. Recuperado de <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/556/>

Zero Project (2013). *Innovative Policy 2013 on Employment. Sweden's inclusive labour market building*. Recuperado de <https://zeroproject.org/policy/sweden/>



FUNDACION
DESCUBREME