

Publicación N°3, abril 2025

**Delegación Fundación
Descúbreme España**

Tres experiencias reales sobre inclusión de personas con discapacidad en empleos verdes



Con el apoyo de:

María José Alepuz

Directora Fundación Portolà (España)

Samuel Hernández

Director Fundación Abulense para el Empleo (España)

Sebastián Herceg

Director Corporativo Kyklos – Centro Inclusivo R (Chile)

Carolina Zúñiga

*Gerenta de Comunicaciones y Marketing Kyklos – Centro
Inclusivo R (Chile)*

Sobre Fundación Descúbreme

Fundación Descúbreme es una organización internacional nacida en **Chile** en 2010, con presencia en **España** y un firme compromiso con la **inclusión de las personas discapacidad intelectual o cognitiva** en todos los ámbitos del desarrollo humano.

Fundación Descúbreme es entidad consultiva del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas en temas de discapacidad y miembro de la Asociación Española de Fundaciones (AEF), European Association of Service Providers for Persons with Disabilities (EASPD), Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE) y Zero Project.

Con nuestro crecimiento en España, reafirmamos nuestro compromiso de contribuir a una sociedad más inclusiva, promoviendo oportunidades reales para las personas con discapacidad y fortaleciendo la cultura de la diversidad a nivel internacional.

I. Una historia para reflexionar sobre el cambio climático y la discapacidad

Al igual que muchas otras personas con discapacidad, Magret Makawa ha enfrentado una vida compleja y llena de barreras. Estas, sin embargo, nunca se habían manifestado de forma tan severa como noche del 14 de marzo de 2023, fecha en que un deslizamiento de tierra en el Pico Chambe, provocado por el catastrófico Ciclón Freddy, arrasó con las casas y los cultivos de la aldea de Mtauchira, ubicada al sur del país africano de Malawi.

Magret, que por aquel entonces ejercía como agricultora, posee una discapacidad física que le impide caminar con normalidad, de modo que debe desplazarse con el apoyo de muletas. Esta compleja condición produjo que Makawa, aquella madrugada, experimentara los límites de las desventajas y los obstáculos a los que se deben enfrentar las personas con discapacidad, puesto que no pudo ser socorrida ni logró escapar a tiempo, quedando atrapada al interior de su hogar mientras las lluvias torrenciales y el lodo cercaban la aldea. Afortunadamente, y a pesar de la magnitud de los hechos, Magret pudo ser rescatada con vida al día siguiente.

El denominado “Ciclón Freddy” golpeó la parte sur del Océano Índico durante 36 días entre los meses de febrero y marzo de 2023, lo que lo convierte en un evento

climático casi sin precedentes puesto que es, a la fecha, el ciclón de mayor duración jamás registrado a nivel mundial. “Freddy” impactó significativamente a las regiones de Madagascar, Mozambique y Malawi, siendo este último país el más damnificado, con cerca de 500.000 personas afectadas.

Las consecuencias de este tipo de acontecimientos nos muestran los serios efectos del cambio climático y el impacto desigual que este tiene sobre las personas con discapacidad, especialmente cuando se trata de su acceso a infraestructura adecuada, a información y a preparación para eventos de esta naturaleza. Al respecto, Magret comentó a un medio de comunicación de su país:

“Como personas con discapacidad, carecemos de información de alerta temprana ante catástrofes inminentes por el cambio climático (...) Hay personas con discapacidad visual que no pueden leer la información escrita, e incluso hay quienes no pueden oír. El ciclón hizo que perdieran sus audífonos y objetos de valor que les ayudaban en su vida diaria”.¹

El testimonio de Magret Makawa y su trágica experiencia durante el Ciclón Freddy son una muestra clara de que el cambio climático es uno de los desafíos globales más exigentes de nuestro tiempo, y como tal, nos advierten sobre el sentido de urgencia que debemos tener para mitigar sus efectos, pero también nos hace

¹ Obtenido de: <https://mwnation.com/disability-increases-exposure-to-disasters/>

tomar conciencia sobre las desigualdades y los riesgos que existen para aquellos grupos en situación de vulnerabilidad como las personas con discapacidad.

II. Los empleos verdes como una oportunidad de inclusión

En la actualidad contamos con evidencia sólida sobre la repercusión desproporcionada y exacerbada del cambio climático sobre las personas con discapacidad. Aunque esto se ve potenciado por variables como el impacto diferenciado en salud o la relación entre pobreza y discapacidad, el factor más frecuente lo encontramos en la sistemática marginación que ha sufrido este grupo de las principales esferas de la sociedad.² Este fenómeno estructural, que en primera instancia puede resultar abstracto, decanta en amenazas reales como la inseguridad hídrica y alimentaria o en mayores barreras para acceder a bienes y servicios como educación, vivienda, salud o empleo.^{[3][4][5]}

En ese sentido, el actual contexto climático nos demanda una tarea compleja pero inspiradora: debemos abogar por una **transición ecológica inclusiva**, impulsando modelos económicos sostenibles y promoviendo activamente la participación de las personas con discapacidad en ellos, sobre todo en las iniciativas que buscan ser una alternativa a

las culturas organizacionales tradicionales que, habitualmente, no incluyen al medio ambiente o la discapacidad dentro de sus pilares.

En esa línea, uno de los sectores de la economía que está en pleno auge y crecimiento es el de los denominados “empleos verdes”, definidos por la Organización Internacional del Trabajo como “empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente”⁶, introduciendo así una mirada sostenible pero acompañada de una dimensión de equidad social. Esto último resulta clave: la búsqueda de este bienestar abre una puerta para la inclusión de personas con discapacidad debido a que los empleos verdes no solo diversifican los puestos de trabajo, existiendo así una mayor apertura a nuevas habilidades y talentos, sino que también porque sus beneficios directos e indirectos buscan ser extendidos a todo el cuerpo social, incluyendo a aquellos grupos vulnerables e históricamente desfavorecidos.

Por otra parte, la expansión de los empleos verdes está revelando alentadoras cifras y proyecciones. Por ejemplo, la Agencia Internacional de Energías Renovables y la Organización Internacional del Trabajo señalan que durante el año 2023 se alcanzaron los 16,2 millones de empleos verdes a nivel

² Obtenido de: <https://www.ilo.org/publications/making-green-transition-inclusive-persons->

³ Obtenido de: [https://www.thelancet.com/journals/lanplh/article/PIIS2542-5196\(24\)00024-X/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanplh/article/PIIS2542-5196(24)00024-X/fulltext)

⁴ Obtenido de: <https://undocs.org/A/HRC/44/30>

⁵ Obtenido de: <https://doi.org/10.1038/s41558-022-01564-6>

⁶ Obtenido de: <https://www.ilo.org/es/resource/article/que-es-un-empleo-verde>

mundial solo en el sector de las energías renovables, superando así en un 18% los 13,8 millones registrados en el año 2022.⁷ De manera similar, el Foro Económico Mundial estima que hacia el año 2030 se crearán cerca de 30 millones de puestos laborales en ámbitos como las energías limpias, la eficiencia energética y las tecnologías de bajas emisiones.⁸

Como tal, este crecimiento viene acompañado de cambios en la estructura de la fuerza laboral y en las habilidades que se están requiriendo para impulsar el sector. De acuerdo con el reporte “Global Green Skills Report 2024” de LinkedIn, la demanda global de “talento verde” creció dos veces más que la oferta entre 2023 y 2024, con un aumento del 11,6% para la demanda y un 5,6% para la oferta. El reporte también reveló que las personas con habilidades verdes tienen una tasa de contratación de un 54,6% mayor que la fuerza laboral en general. Sin embargo, uno de los hallazgos más destacables señala que, para el año 2030, uno de cada cinco empleos carecerá del “talento verde” necesario para ocuparlo, y para el 2050 esta brecha se ampliará a uno de cada dos empleos⁹, lo cual indica la necesidad imperiosa de formar y capacitar personas en este ámbito.

Considerando lo anterior, no cabe duda que los empleos verdes representan una valiosa oportunidad para promover la

capacitación y la inclusión laboral de personas con discapacidad. Con ello no solo se estaría contribuyendo a disminuir la brecha de acceso al empleo por parte de este grupo, sino que también a disminuir la brecha que se genera en el propio campo de los empleos verdes debido a la falta de personas formadas con las habilidades que requiere el sector.

En razón de todos los antecedentes expuestos, y considerando el trabajo de nuestra fundación tanto en España como en Chile, nos proponemos aportar a la discusión sobre el avance hacia una transición ecológica inclusiva por medio de la generación de conocimiento, la difusión e intercambio de buenas prácticas y el impulso de sinergias entre ambos países.

Como **Delegación Fundación Descubreme España**, hemos elaborado el presente documento que busca retroalimentarse y compartir la experiencia de iniciativas de gran trayectoria que han apostado por la inserción de personas con discapacidad en empleos de carácter circular, sostenibles y/o “verdes”, contribuyendo a derribar barreras y a cambiar la vida de muchas personas y familias.

Con el objeto de intercambiar experiencias entre ambos países, en esta ocasión tuvimos la oportunidad de conversar con tres importantes

⁷ Obtenido de: https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2024/Oct/IRENA_Renewable_energy_and_jobs_2024.pdf

⁸ Obtenido de: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

⁹ Obtenido de: <https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/PDF/Global-Green-Skills-Report-2024.pdf>

organizaciones: **Fundación Portolà**, con sede en Barcelona, España; **Fundación Abulense para el Empleo**¹⁰, ubicada en Ávila, España; y el **Centro Inclusivo R**¹¹, una empresa chilena con presencia en las ciudades de Santiago y Antofagasta.

¿De qué manera estas organizaciones han logrado unir la sostenibilidad con la inclusión de personas con discapacidad? ¿Cuáles han sido sus principales logros y desafíos? ¿Qué esperan de este camino hacia una transición ecológica inclusiva? A través de sus testimonios y experiencias podremos resolver estas inquietudes, enriqueciendo, a la vez, este importante camino hacia un futuro más sostenible e inclusivo.

III. Fundación Portolà: Inclusión y sostenibilidad con calidad

Fundada en 1989 bajo los preceptos de la economía social, Fundación Portolà nace con el objetivo de facilitar la integración social y laboral de personas con discapacidad¹² intelectual y/o trastorno mental. Portolà funciona como un Centro Especial de Empleo (CEE), de manera que contribuye al cumplimiento de la Ley General de Discapacidad (LGD).¹³

Su carta de presentación habla por sí sola: en su trayectoria, avalada por más de 30 años de experiencia, han logrado integrar sociolaboralmente a 226 personas y han formado a otras 291. Además,

actualmente cerca de un 80% del personal tiene algún grado de discapacidad, lo cual refleja su compromiso con la inclusión.

Para profundizar en su historia y labor, conversamos con María José Alepuz, quien hace 23 años ejerce como directora de la fundación.

Nos cuenta que desde sus inicios la fundación ha tenido una inspiración verde, pues comenzaron con un servicio de jardinería y mantenimiento que funciona hasta el día de hoy. Actualmente se han diversificado y han logrado abarcar servicios como el trabajo forestal y la confección de textiles, integrando una perspectiva circular y sostenible. Sobre este último interesante ejercicio de reutilización, María José señala:

“Lo que hacemos con los residuos de proveedores textiles, que quizás pueden ser el final de los rollos de tela de tapicería y que es considerado como desecho, pues nosotros, con esos trocitos, hacemos elementos textiles que pueden ser bolsas, maletas o totebags”.

Estas confecciones se comercializan y pueden encontrarse en una página de ventas de la fundación llamada “Detalling”.¹⁴

Pero el compromiso con la sostenibilidad no se acaba en los servicios que ofrece Portolà, sino que también lo integran de manera sólida en sus procesos internos.

¹⁰ En adelante FUNDABEM.

¹¹ En adelante CIR.

¹² Término escrito de la misma manera en que lo hace Fundación Portolà.

¹³ Esta ley, entre otros mandatos, exige a las empresas de 50 o más trabajadores un cupo reservado mínimo del 2% para personas con discapacidad.

¹⁴ www.detalling.com

Al respecto, con el paso de los años han logrado gestionar de mejor manera la segregación de residuos, utilizan tratamientos fitosanitarios ecológicos y sostenibles, han instalado placas solares y cubiertas vegetales en sus instalaciones y han adquirido vehículos eléctricos más ecológicos y eficientes.

En cuanto a los logros de Portolà y sus desafíos, María José saca cuentas positivas de lo que ha sido este camino y destaca las oportunidades que se han presentado, especialmente en cuanto a la concientización:

“Es verdad que ahora hay mucha más sensibilidad, tanto social como ecológica (...) Hemos evolucionado y hemos mejorado mucho la visión de trabajar con una empresa que tenga personal con discapacidad intelectual (...) Se trata de ir humanizando y sensibilizando a la gente para que entiendan las capacidades que tiene este colectivo”.

La directora también se detiene un minuto en la calidad que han alcanzado como organización, puesto que reconoce que, en ocasiones, las entidades con fines sociales también enfrentan prejuicios:

“No está reñido por ningún motivo tener una finalidad social con hacer bien las cosas, con una buena profesionalidad. Para eso tenemos la ISO 9001¹⁵ (...) y nosotros pusimos el

foco en tener un certificado de calidad”.

Esto último también les ha permitido hacerse un nombre y trabajar con los más altos estándares. Ciertamente, este logro también impacta en que Fundación Portolà haya decidido ir un paso más allá y no se quede solamente en la inserción laboral, sino que lo hace con un valor añadido:

“Como entidad que se dedica a la inserción sociolaboral, nuestro foco no solo es laboral, sino que damos un valor añadido mediante un seguimiento a nivel social (...) Eso lo hacemos con un departamento de apoyo social y llevamos un plan de intervención individual, entonces nuestros objetivos no son solo laborales, sino sociales, familiares y personales”.

Sobre el futuro de la inclusión laboral, María José explica que falta camino por recorrer y que todavía persiste un alto porcentaje de personas que no ha logrado insertarse laboralmente, pero que cada vez hay más puertas abiertas gracias a la sensibilización que han adquirido las empresas; hecho que, en gran medida, se debe a iniciativas como las de Fundación Portolà.

Para conocer más de Fundación Portolà:

Página web:

<https://www.fundacioportola.com/>

¹⁵ La Norma ISO 9001:2015 es un estándar internacional que establece los requisitos para un Sistema de Gestión de Calidad. Su objetivo es ayudar a las entidades a

mejorar la calidad de sus procesos, servicios y/o procesos.

LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/company/fundacion-ortola/>

IV. FUNDABEM: Un ejemplo de inclusión integral

Para comprender de primera fuente el trabajo de FUNDABEM, hemos tenido la oportunidad de conversar con su director, Samuel Hernández.

Fundación Abulense para el Empleo comenzó su actividad en el año 2000 con el objetivo de cubrir necesidades de formación y oportunidades de desarrollo de la vida autónoma e independiente de las personas con discapacidad de la Provincia de Ávila. Realizan un trabajo integral por medio de aristas como la formación para el empleo, asistencia personal, vida autónoma e independiente y trabajo de transformación social. Así, cubren dos aspectos destacables: habilitan a las personas para el empleo y su vida independiente, pero también dan empleo a personas con discapacidad.

FUNDABEM representa de manera fiel la idea de que facilitar o entregar oportunidades de empleo no es el final del camino. Y como tal, adoptan la inclusión integral por cuanto hacen trabajo social y de acompañamiento a las personas. Por ese motivo, la fundación cuenta con tres viviendas donde algunas personas con discapacidad viven de manera semiautónoma, en compañía de monitores que les asisten solo para tareas particulares. En esa misma línea, poseen un Centro de Día donde a las personas se

les enseñan distintas habilidades como cocinar, manejar sus finanzas, uso de GPS y habilidades de movilidad independiente, entre otras.

Desde la perspectiva del empleo que FUNDABEM da a personas con discapacidad intelectual, Samuel nos comenta que todo comenzó de una dificultad que lograron transformar en oportunidad:

“¿Qué pasa cuando las personas están en condiciones o pseudocondiciones para dar un salto al mercado laboral normalizado? Pasa que muchas empresas son reacias a contratar personas con discapacidad, ¿entonces qué hicimos? Pues nosotros creamos la empresa”.

A partir de ahí, han transitado un camino con distintos avances en materia de inclusión. Por ejemplo, desde el año 2004 han sabido crear 248 contratos y actualmente trabajan con 49 personas, de las cuales 24 lo hacen en su Centro Especial de Empleo.

Parte de esta labor está centrada en la sostenibilidad, en donde destacan con tres importantes iniciativas: cuentan con un servicio de jardinería, un vivero y una tienda de ropa de segunda mano con prendas que son recicladas en contenedores que tienen distribuidos por distintas zonas de Ávila.

En el servicio de jardinería, las personas con discapacidad se encargan de dar mantenimiento tanto al arbolado como a las zonas verdes de sus clientes. También realizan diagnósticos y tratamientos

fitosanitarios, además de diseñar y crear jardines.

La iniciativa del vivero, por su parte, ofrece una amplia variedad de plantas y flores que son cultivadas por personas con discapacidad. Sus instalaciones alcanzan los 3000 metros cuadrados y actualmente este proyecto sigue en crecimiento.

El reciclaje de ropa y la tienda de prendas de segunda mano es una iniciativa que lleva 15 años y nace de la necesidad de contribuir al cuidado del medio ambiente, pero con una perspectiva inclusiva. Cada semana, las personas encargadas se dedican a recoger un promedio de 200 kilos de ropa desde los contenedores habilitados. Estas prendas son trasladadas a una nave de 800 metros cuadrados, lugar en donde la ropa es seleccionada y, algunas de ellas, son comercializadas posteriormente en la tienda.

Samuel destaca que uno de los grandes logros que ha tenido la fundación es, precisamente, alcanzar este sello de sostenibilidad e inclusión:

“Queremos insertar laboralmente a las personas con discapacidad, pero no para cualquier trabajo (...) lo que nosotros buscamos son proyectos de economía circular”.

Sobre este mismo tema, también destaca que un logro importante es haber hecho sostenible a la empresa que maneja la fundación desde la perspectiva económica y la inclusión, derribando así diversos mitos y barreras sobre el crecimiento que puede tener una organización con personas con discapacidad:

“Salvo el ingeniero agrónomo, el gerente de la empresa, yo y alguien más, el 90% son personas con discapacidad (...) hemos demostrado que igualmente se pueden equilibrar las cosas. Es un gran hito haber hecho sostenible económicamente, además, el Centro Especial de Empleo”.

Antes de terminar nuestra conversación, Samuel se detiene para reflexionar sobre los avances que existen en la temática ambiental en Europa y rescata algunos elementos positivos:

“A nivel europeo, cada vez las normativas son más exigentes con el tema verde. A partir de enero de 2025 ya es obligatorio que cada municipio de toda Europa tenga un contenedor de recogida de ropa. Con eso se abre un mundo; es decir, por ejemplo, si le quitas la tinta a la ropa, puede ser un aislante térmico para las viviendas o se puede utilizar en el suelo para hacer pistas de baloncesto o fútbol sala”.

De esta manera transcurren los días en FUNDABEM y de quienes realizan un trabajo de excelencia allí: entre telas que encuentran una nueva vida y entre flores y jardines que crecen gracias a personas que siembran en dignidad, esperando cultivar, a futuro, una sociedad más equitativa e inclusiva.

Para conocer más de FUNDABEM:

Página web:

<https://www.fundabem.es/>

Página web de su sección verde:

<https://fundabemverde.es/>

LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/company/fundacion%20descubreme-para-el-empleo-fundabem/>

V. Centro Inclusivo R: Un referente para el Chile del futuro

A casi seis años de su inicio, el CIR ha sabido instalarse como un referente de la intersección entre economía circular y la inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile. Nacido de Kyklos, una empresa B especializada en sostenibilidad, el CIR ha evolucionado hasta convertirse en un espacio donde las denominadas “tres R”¹⁶ se combinan con la generación de oportunidades laborales.

Desde sus inicios, el CIR ha trabajado para cumplir dos grandes marcos normativos: la Ley de Responsabilidad Extendida al Productor¹⁷ y la Ley de Inclusión Laboral¹⁸, logrando demostrar que la economía circular no solo es una oportunidad para el medio ambiente, sino que también para la sociedad. Recientemente, su impacto positivo lo ha llevado a obtener dos importantes logros: ha sido reconocido internacionalmente por Zero Project y ha logrado abrir un segundo “centro R” en la ciudad de Antofagasta, sumándose así al que ya funciona desde el 2019 en Santiago de Chile.

Sebastián Herceg, su Director Corporativo, y Carolina Zúñiga, su Gerenta de Comunicaciones y Marketing, atendieron amablemente a nuestro llamado para conocer sobre la actualidad del CIR.

Nos cuentan que una de las transformaciones más significativas del CIR fue pasar de ser un Centro de Reciclaje a ser un “Centro R”, integrando la reducción y la reutilización:

“Al principio estábamos con esto del reciclaje y esa ‘R’ de reciclaje nos quedó chica (...) Nosotros vemos que el reciclaje es importante y que se ha venido trabajando por muchos años en Chile, pero es lo último. Entonces miramos las otras “R” y vemos las posibilidades de innovación y de generar acciones mucho más potentes que están en ese espacio”.

Este importante cambio se refleja en la diversificación de sus acciones y productos, ya que pasaron del reciclaje a reparar juguetes y computadores que posteriormente son donados; a alojar a “Refil”, una empresa que reutiliza envases para productos de limpieza industrial; e incluso realizan asesorías de inclusión y talleres y charlas para escolares.

Entre las cifras que han podido transformar en logros, el CIR ha acumulado a la fecha 2.079 toneladas de residuos y han evitado la propagación de

¹⁶ Reducir, Reutilizar y Reciclar.

¹⁷ Esta ley se establece como un mecanismo en el cual los productores de productos prioritarios son responsables de la organización y financiamiento de la

gestión de los residuos derivados de la comercialización de sus productos en el país.

¹⁸ Esta ley, entre otros mandatos, exige a las empresas de 100 o más trabajadores contratar a un 1% de personas con discapacidad.

2.410.900 kilos de Dióxido de Carbono. En cuanto a inclusión, han logrado contratar a 28 personas con discapacidad intelectual y/o del neurodesarrollo. Además, actualmente, un 43% de su equipo cuenta con alguna discapacidad, reflejando así un alto porcentaje de inclusión laboral.

Llegar a estas cifras y éxitos demuestra para el caso chileno que la sostenibilidad y la economía circular con inclusión es posible. Sin embargo, ha sido un camino largo y con dificultades. Sebastián y Carolina puntualizan específicamente en el trabajo de concientización y avance sobre ambas temáticas.

Sebastián nos comenta:

“Se habla mucho de reciclaje y muy poco de economía circular; y cuando se habla de esta, se piensa que es reciclaje, cuando en realidad es mucho más que eso. Muchas veces hay una mirada equivocada del concepto (...) Falta mucho por trabajar en estos temas. Cuando hablamos de inclusión, por ejemplo, también vemos que es algo que está avanzando, pero no a la velocidad que a uno le gustaría”.

Carolina adscribe y complementa con un punto interesante sobre el trabajo de concientización que se hace con las familias de las personas:

“Ha sido desafiante incluir en el modelo de trabajo a las familias, porque hay personas que incluso nunca habían trabajado en su vida (...) Hay temor de exponerlos a veces porque, por ejemplo, hay gente que

nunca había tomado un transporte público solo, pero hoy en día sí lo hace. Ese es un trabajo constante porque no trabajas solo con la persona, sino que con un núcleo familiar”.

Sin embargo, el modelo de Kyklos y el CIR han rendido frutos en este aspecto y aquellas dificultades han ido desvaneciéndose rápidamente: tanto, que incluso existen personas que se han transformado en el sustento principal de sus familias y han alcanzado altos niveles de autonomía.

La experiencia del CIR es un claro reflejo de que la transición ecológica inclusiva es una posibilidad concreta si se hacen los esfuerzos pertinentes y se tiene la voluntad necesaria. En su trayectoria, también han contribuido a instalar la idea de que la preservación del medio ambiente y la inclusión de las personas con discapacidad no son contrarias ni ambiguas, sino que complementarias y totalmente necesarias. Tal como señala Sebastián:

“La economía circular es una oportunidad para la inclusión y la inclusión es una oportunidad para la economía circular”.

Para conocer más del CIR:

Página web:

<https://centroinclusivor.cl/>

LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/company/centro-inclusivo-r/>

VI. Discusión y cierre

Las iniciativas de Fundación Portolà, FUNDABEM y CIR nos demuestran que la transición ecológica inclusiva no es una utopía; muy por el contrario, es una meta real hacia la cual avanzar. Si bien queda un largo camino por recorrer, las experiencias visitadas inspiran y animan a que las industrias, entidades y organizaciones de todos los sectores integren esta visión de futuro sostenible e inclusivo.

En tal caso, nos encontramos en una etapa crucial donde la transformación de la economía no solo debe encarnarse en lo medioambiental, sino que también debe transformarse en una oportunidad real para la inclusión y la equidad. Este es, sin duda, el corazón de la propuesta a la que adscribimos: **la transición ecológica debe ser inclusiva**, pues los beneficios de su desarrollo deben ser gracias a la contribución de todos y deben materializarse en el bienestar de la sociedad en su conjunto.

En lo inmediato, nuestros países han dado pasos importantes en el ámbito de los empleos verdes y se espera que esta tendencia continúe al alza, sumándose así al panorama global.

Por ejemplo, en España durante el año 2022 este tipo de trabajos llegaron a un 10,4% sobre el total de empleos, significando un crecimiento del 5,4% respecto del año anterior.¹⁹ Además, de acuerdo con el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2023-2030, se proyecta que los empleos verdes crezcan en un 2,6% para el año 2030, generando entre 430.000 y 522.000 puestos de trabajo en el periodo específico 2025-2030.²⁰

Chile transita por un camino similar. El Observatorio Laboral de la Región Metropolitana estima que actualmente existen cerca de dos millones de personas empleadas en puestos con “potencial verde”²¹ y se espera que la cifra continúe aumentando. En tal caso, también se proyecta la creación de 100.000 puestos de trabajo “verdes” hacia el año 2030 y 180.000 hacia el 2040, de acuerdo con la Hoja de Ruta para un Chile Circular.²²

Con estas alentadoras proyecciones, queda claro que promover la inclusión en empleos de este tipo es un asunto que no debe desaprovecharse, pero no solo porque signifique una oportunidad de trabajo, sino que también porque las personas con discapacidad pueden aportar con una serie de habilidades y experiencias únicas que resultarán claves para la evolución de los empleos verdes, sobre todo pensando en la brecha

¹⁹ Obtenido de: https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/ministerio/servicios/informacion/pae/PAE_2022_ES.pdf

²⁰ Obtenido de: <https://ecodes.org/hacemos/cultura-para-la-sostenibilidad/empleo-verde-para-una-transicion-justa>

²¹ Obtenido de: <https://politicaspUBLICAS.uc.cl/web/content/uploads/2024/09/Estudio-Empleos-Verdes-2024-OLRM.pdf>

²² Obtenido de: <https://economieCIRCULAR.mma.gob.cl/wp-content/uploads/2021/07/HOJA-DE-RUTA-PARA-UN-CHILE-CIRCULAR-AL-2040-ES-VERSION-COMPLETA.pdf>

abordada con anterioridad en cuanto a la carencia de talentos y habilidades verdes en los mercados emergentes.

En ese sentido, y debido a las barreras con las que conviven cotidianamente, las personas con discapacidad tienen un alto conocimiento sobre adaptación y resiliencia, por lo que sería relevante que puedan participar de la conformación de medidas a adoptar frente al cambio climático, especialmente porque los empleos verdes deben desarrollar, de manera directa, iniciativas que mitiguen y reduzcan los impactos negativos de este fenómeno.

Además, su experiencia en accesibilidad puede resultar de gran valor para la implementación de soluciones de acceso universal o para desarrollar estrategias que promuevan entornos laborales más inclusivos, favoreciendo así a todo el cuerpo social.

En un sentido concreto, nuestros propios casos estudiados lo demuestran: ya sea en jardinería, trabajo forestal, reutilización de productos o reciclaje: si las oportunidades son extendidas, las personas con discapacidad pueden desempeñarse sin problemas en una amplia variedad de puestos y cargos.

Finalmente, incluir a este grupo en este tipo de iniciativas realza uno de los grandes valores de la transición ecológica inclusiva: no se trata solo de empleo o de la preservación del medio ambiente, sino que también de impulsar la autonomía personal, la vida en sociedad y la autorrealización de las personas con

discapacidad, impactando de forma positiva a la persona, su familia y, en última instancia, a la sociedad en su conjunto.