

GUÍA PARA EMPRESAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Cómo pueden las empresas respetar y apoyar los derechos de las personas con discapacidad y beneficiarse de la inclusión



United Nations
Global Compact



Organización
Internacional
del Trabajo



SOBRE EL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es un llamamiento a todas las empresas del mundo para que armonicen sus operaciones y estrategias en torno a diez principios universalmente aceptados en las áreas de derechos humanos, trabajo, medioambiente y lucha contra la corrupción y para que adopten medidas en apoyo de los objetivos de las Naciones Unidas y de las cuestiones incluidas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una plataforma de liderazgo para el desarrollo, la implementación y la divulgación de prácticas corporativas responsables. Lanzada en el año 2000, es la mayor iniciativa de sostenibilidad empresarial del mundo, con más de 9.000 empresas y más de 3.000 firmantes no empresariales de más de 160 países y más de 70 redes locales.

SOBRE LA OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de la justicia social y de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente. Como única agencia tripartita de Naciones Unidas, la OIT reúne a gobiernos, empleadores/as y representantes de trabajadores/as de 187 Estados miembros, para establecer normas de trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de hombres y mujeres. Actualmente, el Programa de trabajo decente de la OIT contribuye a mejorar la situación económica y las condiciones laborales que permiten que todas las personas trabajadoras y empleadoras y los gobiernos participen en el establecimiento de una paz duradera, de la prosperidad y el progreso.

RECONOCIMIENTOS

Las organizaciones asociadas expresan su profundo agradecimiento a las numerosas partes interesadas y participantes de empresas, sociedad civil y organizaciones internacionales por su valiosa contribución a la elaboración de esta guía, a la Iniciativa Global para las TIC inclusivas (G3ICT) por su apoyo en la redacción y diseño y a DLA Piper por su apoyo editorial inicial.

PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Ursula Wynhoven, Lauren Gula, Elena Bombis, Shubha Chandra, Sadhvi Saran

OIT

Stefan Tromel, Jurgen Menze

MIEMBROS DEL GRUPO DE EXPERTOS/AS

Ana Mohedano (Organización Iberoamericana de Seguridad Social), Axel Leblois (G3ICT), Charlotte Mclain-Nhlapo (Banco Mundial), Daniela Bas (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas), Debra Ruh (Ruh Global Communications), Facundo Chavez Penillas (Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos), Liri Kopaci-Di Michele (Consejo de Europa), Lizzie Kiama (This Ability Consulting), Mathilde Tabary (Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT), Sreela Das Gupta (Tata Consultancy Services), Susan Scott Parker (Business Disability International), Thorkil Sonne (Specialisterne), Vladimir Cuk (International Disability Alliance)

EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD

La inclusión de cualquier nombre de empresas u otro tipo de organización o individuo y/o ejemplos concretos de políticas, prácticas o iniciativas, no constituye la aprobación de dichas entidades, personas o ejemplos por parte de la Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la OIT u otras instituciones que aparezcan mencionadas en la publicación. El material de esta publicación está destinado a fines educativos y puede citarse y utilizarse siempre que se mencione su fuente.



United Nations
Global Compact



Organización
Internacional
del Trabajo

CONTENIDOS

6 INTRODUCCIÓN

8 EMPRESAS Y DISCAPACIDAD

8 Derechos de las personas con discapacidad

12 Empresas y Derechos Humanos

20 ACCIONES EMPRESARIALES

20 Cómo incluir el respeto y apoyo a los derechos de las personas con discapacidad en las políticas y procesos existentes

21 Promover la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo

27 Promover la igualdad de oportunidades en los mercados

30 Promover la igualdad de oportunidades en la comunidad





INTRODUCCIÓN

Promover los derechos de las personas con discapacidad e incluirlas en la sociedad como directoras, empleadas, proveedoras y consumidoras es una victoria triple: una victoria para las personas con discapacidad, una victoria para la empresa y una victoria para la sociedad en general.

Muchas empresas en el mundo aplican políticas, prácticas e iniciativas que buscan respetar y apoyar los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad como empleadas, clientes, proveedoras y miembros de la comunidad. Algunas de las medidas son exigibles por ley, pero muchas van más allá de los requisitos legales al reconocer los derechos humanos y los argumentos económicos para la inclusión. El objetivo de esta guía es ayudar a que las empresas comprendan mejor los derechos de las personas con discapacidad, cómo respetarlos y apoyarlos y la oportunidad de mejorar su competitividad y sostenibilidad al hacerlo conforme a los convenios y marcos de las Naciones Unidas (ONU) aplicables.

El capítulo 1 presenta los derechos de las personas con discapacidad y explica cómo pueden impactar las empresas sobre ellos de forma negativa o positiva, en el lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad.

También pone de relieve el impacto positivo que pueden tener las personas con discapacidad en el rendimiento y en la sostenibilidad de las empresas.

El capítulo 2 sugiere acciones y medidas concretas que pueden utilizar las empresas para implementar buenas prácticas que incluyan a personas con discapacidad en el trabajo, el mercado y la comunidad. Se incluyen, con fines ilustrativos, ejemplos de empresas de todo el mundo.

Los instrumentos y principios clave internacionales que aparecen en esta guía incluyen:

[La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad \(CDPD\).](#)

[Los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.](#)

[Los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos, de Naciones Unidas.](#)

[La Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.](#)



El público principal de esta publicación son profesionales que trabajen en distintas áreas de las empresas, como: recursos humanos, compras, sostenibilidad, marketing, TIC y gestión de instalaciones. Algunas empresas también cuentan con responsables de diversidad e inclusión y responsables de accesibilidad y esta publicación también se dirige a ellos y ellas.

Las empresas de todos los tamaños comparten la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos, incluyendo los derechos de las personas con discapacidad. Es posible que algunas empresas quieran y puedan (o incluso estén obligadas) a hacer más para apoyar los derechos de las personas con discapacidad.

La publicación ofrece algunas ideas a este respecto, señalando el camino para el liderazgo corporativo en inclusión.

La guía también aspira a ser relevante para quienes formulan políticas, especialmente para quienes trabajan en programas empresariales y de derechos humanos a nivel nacional, regional e internacional, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, instituciones de derechos humanos nacionales y otras organizaciones que promueven los derechos de personas con discapacidad.

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Esta guía es el resultado de un esfuerzo colaborativo internacional de más de 12 meses. Sus conclusiones y recomendaciones se basan en revisión documental, revisión de información pública, literatura y casos prácticos, consultas en curso con un grupo experto internacional multiparticipativo constituido específicamente para asesorar y dar forma al desarrollo de esta guía, ejemplos de buenas prácticas de empresas de todo el mundo presentados a las organizaciones asociadas y una amplia consulta mundial con empresas y otros sectores interesados.

EMPRESAS Y DISCAPACIDAD

1.1 DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Los derechos de todos los seres humanos están establecidos en instrumentos internacionales, como la Declaración Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo¹. Mientras que estos derechos humanos convencionales son de aplicación por igual a las personas con discapacidad, la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con discapacidad (CDPD)² es el principal tratado internacional que reconoce y explica lo que significan estos derechos específicamente para las personas con discapacidad. Adoptada el 13 de diciembre de 2006, la CDPD se negoció con la implicación activa de las organizaciones de personas con discapacidad. La CDPD ha sido esencial para el cambio del paradigma de la discapacidad y para hacer que la discapacidad se entienda como un asunto de derechos humanos

Como con todos los derechos humanos, los Estados tienen el deber de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas con discapacidad. También tienen el deber de proteger los derechos humanos frente a abusos de terceras partes, incluyendo a las empresas. Así, desde que se adoptó la CDPD, sus más de 170 Estados miembros han modificado o están modificando sus legislaciones y políticas para cumplir con sus disposiciones.

En muchos países, la CDPD es directamente aplicable y prevalece sobre las leyes nacionales que sean

incompatibles. En otros países, se ha promulgado legislación en línea con las disposiciones de la CDPD. La adopción de la CDPD ha creado un impulso mundial para la consecución de los derechos de las personas con discapacidad y ha generado en las propias personas con discapacidad expectativas justificadas de que se respeten y apoyen sus derechos.

La CDPD se basa firmemente en un enfoque no discriminatorio. Esto ha llevado a la adopción de leyes específicas antidiscriminatorias en el área de la discapacidad y a la inclusión de la protección de los derechos de las personas con discapacidad en la legislación general antidiscriminación. Además, los intereses de las personas con discapacidad se ven recogidos cada vez con mayor frecuencia en otras leyes y políticas, por ejemplo, en códigos de trabajo y regulaciones de contratación pública. Todos estos cambios afectan al sector privado, tanto en su función de empleador como en la de facilitar y proveer bienes y servicios.

Según el artículo 1 de la CDPD, las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan “deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Esta es una definición abierta de “discapacidad” (un modelo social) que lo diferencia de la “deficiencia” (una condición personal). Al adoptar un enfoque basado en los derechos humanos, la CDPD declara básicamente que la “discapacidad” es el resultado de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras del entorno y las actitudinales, incluyendo los prejuicios sociales y la información, construcciones y servicios no accesibles, que dificultan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás. Como resultado, la definición no es estática, sino más bien un concepto en evolución.

Además, las personas con discapacidad forman un grupo muy heterogéneo. Por ejemplo, las personas con discapacidad intelectuales, aquellas con dificultades de visión o quienes tienen problemas de salud mental o trastornos psicosociales, todas se encuentran con barreras distintas. Aparte de promover medidas de inclusión y accesibilidad generales, las empresas deben tener en cuenta que, en determinados casos, para apoyar la inclusión se deberán hacer ajustes o adaptaciones individualizadas.

Ajustes razonables

Por “ajustes razonables” se entienden las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. En el lugar de trabajo, puede implicar realizar cambios en el entorno laboral para permitir que las personas con discapacidad trabajen de forma segura y productiva.



Sistemas de cuota de reserva de puestos de trabajo

Muchos países tienen legislación sobre cuotas que, normalmente, abarca tanto al sector público como al privado. Los sistemas de cuotas exigen que los empleadores y las empleadoras contraten un porcentaje mínimo fijo de personas trabajadoras con discapacidad, pero existen variaciones entre los sistemas, sobre todo en lo relativo a los requisitos (por ejemplo, requisitos obligatorios frente a los no obligatorios), el tamaño y el tipo de empresa y la naturaleza y eficacia de la sanción en caso de incumplimiento. Cabe señalar que los sistemas de cuotas se consideran más eficaces cuando se complementan con servicios y medidas de apoyo adicionales brindadas por los Estados a las empresas y a las personas con discapacidad.

En realidad, las personas con discapacidad no son sólo aquellas identificadas como tales o que tienen esa calificación con arreglo a la legislación nacional (ya sea por el resultado de cuotas, de beneficios sociales o de otros modos), sino que son aquellas personas con deficiencias que se encuentran en desventaja debido al impacto negativo que un entorno inaccesible tiene para su inclusión y su plena participación social. Todas estas situaciones se incluyen en la definición establecida por la CDPD, incluso si no se consideraran como tales en la definición o concepto local o nacional.

Debido a esta amplia definición, el número de individuos que cumplen con la definición de “personas con discapacidad” es amplio. Un informe de 2011 de la Organización Mundial de la Salud y del Banco Mundial, estima que hay 1 billón de personas,

es decir 1 de cada 7, con discapacidades en el mundo³. La mayoría de este grupo tiene discapacidades no visibles, es decir, la discapacidad de la persona no resulta necesariamente obvia para las demás.

Debido a esto, una empresa puede que tenga ya, sin saberlo, un importante número de empleados, empleadas y clientes con discapacidad. Además, a medida que la población envejece, la proporción de personas con discapacidad aumenta. Aproximadamente un tercio de las personas con edades comprendidas entre los 50 y los 64 tienen discapacidades según lo establecido en el artículo 1 de la CDPD. Este número aumenta hasta un 50% en las personas mayores de 65 años y crece considerablemente entre quienes superan los 70 y los 75 años. El número de personas con discapacidad sobre el total de la población también se ve afectado por factores como la presencia de conflictos en el país, la exposición a los mismos y el número de ex combatientes que regresan a sus hogares.

Por lo tanto, al intentar definir estos términos, las empresas deberían familiarizarse con las definiciones que se usan en sus jurisdicciones, pero al mismo tiempo, también deberían tener en cuenta el sentido amplio avalado por la CDPD para asegurarse de que incluyen a todas las personas con discapacidad. Esto es especialmente relevante para las empresas que operan en varios países.

La siguiente sección aborda las responsabilidades del sector privado con relación a los derechos humanos, incluyendo los derechos de las personas con discapacidad, y pone de relieve las posibilidades que tienen las empresas para contribuir al avance de estos derechos.



Conozca sus cifras

Uno de los pasos que las empresas pueden dar para evaluar cuántos individuos se pueden beneficiar de las medidas de inclusión y accesibilidad, es incluir una o más preguntas relacionadas en las encuestas que realicen habitualmente a su personal. Se debe justificar adecuadamente estas preguntas, al mismo tiempo que se garantice la confidencialidad de las respuestas. Por ejemplo, las personas con discapacidad psicosocial, con problemas de salud mental u otras discapacidades no visibles pueden no tener reconocida oficialmente su discapacidad como tal en determinados países o puede que no deseen dar información sobre su discapacidad.

1.2 EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Aunque las convenciones y las declaraciones internacionales de derechos humanos se dirigen a los Estados y no directamente a las empresas, todas ellas sin importar su tamaño, sector, propiedad, estructura o geografía, tienen la obligación de respetar los derechos humanos. Los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y los Principios Rectores sobre empresas y los derechos humanos⁵ (“Principios Rectores de la ONU”) hacen un llamamiento a las empresas para que respeten las normas internacionales sobre derechos humanos en sus actividades y en sus relaciones empresariales. Esto incluye a la CDPD, como el instrumento internacional fundamental que aborda los derechos de las personas con discapacidad. Las empresas deberían cumplir su legislación nacional y tener en cuenta las normas internacionales sobre derechos humanos, incluyendo la CDPD, al desarrollar sus políticas y procedimientos relacionados con los derechos humanos. La CDPD ya forma parte de la legislación nacional de muchos países. En otros están en proceso de aplicarla en su legislación nacional. El respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, incluyendo los derechos de las personas con discapacidad, debería procurarse en todas partes ya que la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos no es solamente legal sino también moral, y así ha sido reconocida en los Principios Rectores de la ONU, siendo de aplicación en todo caso.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA ONU SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

Los Principios Rectores constituyen un estándar global acreditado para Estados y empresas para prevenir y abordar el riesgo de efectos adversos sobre los derechos humanos de sus operaciones y relaciones empresariales, incluyendo las que se encuentran a lo largo de su cadena de valor. Este marco hace referencia a los derechos humanos reconocidos internacionalmente “que incluye, como mínimo, los recogidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales enunciados en la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo”⁶. Además, los Principios Rectores de la ONU ponen de relieve la necesidad de que las empresas valoren la adopción de normas adicionales en los casos en que puedan sufrir impactos adversos sobre los derechos humanos⁷, incluyendo los derechos de aquellos

individuos pertenecientes a grupos o poblaciones específicas que necesiten especial atención.

Dichos grupos o poblaciones específicas incluyen, entre otras, a las personas con discapacidad. Diversos planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos desarrollados por los Estados para implementar los Principios Rectores de la ONU también hacen referencia a las personas con discapacidad⁸.

Con el fin de cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos –para saber, demostrarse y demostrar que respetan los derechos humanos– es preciso que las empresas adopten políticas y prácticas adecuadas, como las subrayadas en los Principios Rectores de la ONU, como, por ejemplo:

1. Adoptar un compromiso político⁹. Esta declaración debe ser refrendada al más alto nivel directivo de la empresa y basada en un asesoramiento especializado. También debería recoger lo que la empresa espera de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios. El documento debería ser público y difundirse de forma efectiva, tanto interna como externamente y quedar reflejado en las políticas y procedimientos relevantes.
2. Proceder con la diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de su impacto en los derechos humanos. La diligencia debida en materia de derechos humanos¹⁰ incluye cualquier impacto adverso que las empresas puedan causar o al que puedan contribuir a través de sus propias actividades, o que pueda estar directamente relacionado con sus actividades, productos o servicios resultado de sus relaciones comerciales.
3. Poner en marcha un proceso para permitir la reparación¹¹. Si una empresa detecta que ha causado o contribuido a causar un efecto negativo sobre los derechos humanos, debería repararlo o contribuir a su reparación por medios legítimos. Si una empresa no ha causado el impacto ni contribuido al mismo, pero guarda relación directa con las actividades, productos o servicios de una relación comercial suya, no se exige que la empresa misma deba reparar los daños, aunque se espera que desempeñe un papel en el proceso de reparación.

Estas medidas sirven como base para que las empresas establezcan y cumplan su compromiso de actuar con responsabilidad y para “saber y demostrar” que están avanzando en el respeto de los derechos humanos.

LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS

El Pacto Mundial de Naciones Unidas trabaja con miles de empresas participantes para armonizar sus actividades y estrategias con diez principios universales. Estos Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas orientan a las empresas en el cumplimiento de las principales obligaciones en los ámbitos de derechos humanos, trabajo, medioambiente y lucha contra la corrupción. Se basan en convenciones y declaraciones internacionales, incluyendo la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La CDPD desarrolla los derechos enunciados en la Carta Internacional de los Derechos Humanos, que comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos, desde la perspectiva de las personas con discapacidad. La obligación de respetar, enunciada en los Principios Rectores de la ONU, proporciona una mayor claridad conceptual y operativa a los dos primeros principios impulsados por el Pacto Mundial de la ONU, que abordan los derechos humanos.

Además de la obligación de respetar los derechos humanos, que se aplica a las empresas en todo el mundo, los Principios del Pacto Mundial de la ONU también invitan a las empresas a que exploren otras posibilidades de apoyo a los derechos humanos (Principio 1). Las empresas pueden apoyar los derechos humanos a través de su actividad empresarial central, de inversiones sociales estratégicas o filantrópicas, de su participación en las políticas públicas o de las alianzas y la acción colectiva. Los argumentos comerciales para apoyar los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas con discapacidad, pueden ser muy contundentes (ver el punto 1.3 a continuación). Sin embargo, cualquier acto de apoyo siempre debería considerarse como un complemento y no un sustituto del cumplimiento de la obligación de respetar los derechos humanos.

Demostrar el Liderazgo Empresarial

El 14 por ciento del personal de Grupo Siro son personas con discapacidad, lo que ha beneficiado a la empresa de numerosas formas: ha generado una menor tasa de absentismo y de rotación de personal, a la vez que ha incrementado la competitividad, la productividad, la eficiencia y la rentabilidad. La reputación de la empresa se ha afianzado y se ha disminuido el riesgo regulatorio desde que superan permanentemente la cuota del 2 por ciento para personas con discapacidad impuesto por la legislación española.

LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA AGENDA DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En septiembre de 2015, los Estados miembro de Naciones Unidas adoptaron un conjunto de 17 metas y 169 objetivos acordados universalmente, conocidos como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Estos objetivos establecieron un plan para hacer frente a los más importantes desafíos económicos, sociales, medioambientales y de gobierno antes de 2030 e hicieron un llamamiento específico al sector privado para que contribuyera a su implementación.

En el núcleo de la “Agenda 2030” hay una variedad de temas, desde acabar con la pobreza hasta reducir las desigualdades o emprender acciones para combatir el cambio climático. Los ODS son de aplicación general y reconocen la importancia de la inclusión en la agenda del desarrollo sostenible. Actuando de forma responsable y buscando formas de avanzar aún más en el desarrollo sostenible, las empresas contribuyen decisivamente al logro de los ODS. La Agenda 2030 se basa explícitamente en la Carta de las Naciones Unidas, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en los tratados internacionales sobre derechos humanos y en otros instrumentos, incluyendo la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo.

En ella se establece que la finalidad de los ODS es hacer efectivos los derechos humanos de todas las personas y enfatiza las obligaciones de todos los Estados de respetar, proteger y promover los derechos humanos y las libertades fundamentales para todas las personas, sin distinción de ningún tipo, ya sea de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, propiedad, nacimiento, discapacidad o de cualquier otra naturaleza. Los ODS y sus metas cubren una amplia gama de temas que reproducen el marco de los derechos humanos. También se hace referencia explícita a los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos. Las personas con discapacidad se mencionan específicamente once veces en las metas y/o indicadores de los ODS (en los objetivos 4, 8, 10, 11 y 17).

A TRAVÉS DE ESTAS METAS E INDICADORES LAS EMPRESAS PUEDEN CONTRIBUIR

Eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y niños y niñas en situaciones de vulnerabilidad, a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional (ODS 4).

Lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los y las jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (ODS 8).

Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición (ODS 10).

Proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todas las personas y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación vulnerable, las mujeres, los niños y las niñas, las personas con discapacidad y las personas de edad (ODS 11).

Proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños y las niñas, las personas de edad y las personas con discapacidad. (ODS 11).

Mejorar la prestación de apoyo para el fomento de la capacidad a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, con miras a aumentar de forma significativa la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de alta calidad desglosados por grupos de ingresos, género, edad, raza, origen étnico, condición migratoria, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales. (ODS 17).

Además, los ODS incluyen a las personas con discapacidad entre los grupos vulnerables, lo que amplía las referencias a las personas con discapacidad a las metas relacionadas con la pobreza (1.3, 1.4, 1.5), los alimentos (2.1), el agua y el saneamiento (6.2) y las situaciones de desastre (11.5).

1.3 LOS ARGUMENTOS COMERCIALES PARA RESPETAR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Respetar y apoyar los derechos humanos de las personas con discapacidad no es sólo un asunto de derechos humanos sino también de éxito empresarial. Entre otras cosas, las personas con discapacidad constituyen un enorme potencial y una fuerza en su calidad de trabajadoras, proveedoras, consumidoras, inversoras y socias empresariales.

Las empresas son cada vez más conscientes de que fomentar la diversidad, de la forman parte las personas con discapacidad, entre su personal, proveedores y proveedoras y clientes puede proporcionarles una ventaja competitiva. Comporta ventajas para las empresas en general y específicamente para el entorno laboral, el mercado y la comunidad. Estos beneficios a menudo están interrelacionados y se refuerzan mutuamente.

Por ejemplo, las personas con discapacidad en el Reino Unido tienen un poder adquisitivo conjunto de cerca de 100.000 millones de USD. Las empresas que no son capaces de proporcionar un entorno accesible y acogedor a dichas personas consumidoras con discapacidad y a sus familias, se arriesgan a perderles frente a sus competidoras que sean más adaptables e inclusivas¹².

Las adaptaciones para personas con discapacidad también pueden mejorar la accesibilidad para otras personas, como por ejemplo cuando se instalan rampas que sirven tanto para clientes con sillitas de bebé como para personas usuarias de sillas de ruedas.

Al centrarse en las habilidades más que en los estereotipos, las empresas pueden aprovechar el talento frecuentemente inexplorado de las personas con discapacidad. Las distintas habilidades, puntos de vista y capacidades tienen efectos positivos diversos en las empresas tales como una mejor capacidad organizativa de resolución de problemas y una mayor innovación.

Además, al tener un mayor acceso a personal cualificado, las empresas están mejor preparadas para evitar carencia de mano de obra especializada.

Las empresas que se han adentrado en el mundo de la inclusión de las personas con discapacidad han logrado reflejar mejor la composición de la

Reconocer las oportunidades de mercado

Las personas con discapacidad tienen casi el doble de poder adquisitivo que las personas jóvenes y más de 17 veces el poder adquisitivo de las preadolescentes, las dos franjas demográficas más buscadas por el marketing empresarial.

Las personas con discapacidad gastan 700.000 millones al año en tecnología. Las personas adultas americanas con discapacidad gastan actualmente 17,3 mil millones de dólares al año sólo en viajar.

Incluso los hogares sin personas con discapacidad ven más positivamente a las empresas que incluyen a personas con discapacidad en su publicidad. También es más probable que compren los productos y servicios de esas empresas.

El 66 por ciento de personas espectadoras de TV con subtítulo tienen mayor propensión a comprar un producto que tenga un anuncio subtítulo, el 53 por ciento buscará activamente los productos anunciados con subtítulos y el 35 por ciento cambiará a marcas que utilicen anuncios subtítulos.

Fuente: Aprovechar el capital humano oculto, Debra Ruh

población de las comunidades en las que operan y se benefician de una imagen de liderazgo empresarial.

Otras ventajas competitivas que las empresas pueden conseguir al incluir a personas con discapacidad son un mayor compromiso y la retención del personal. El personal que siente que su empleador o empleadora se toma en serio la creación de una plantilla más diversa e inclusiva, muestra niveles superiores de satisfacción, lealtad, entusiasmo y una reducción de su absentismo y de la rotación¹³.

Además de prestar atención a las personas con discapacidad como directoras y empleadas, al promover la inclusión de la discapacidad a través de sus políticas y actividades, las empresas pueden conseguir acceder a un mercado ignorado y desatendido. Por ejemplo, en el Reino Unido, el 58 por ciento de las personas con discapacidad dicen que el modo en el que las empresas les trata afecta a los hábitos de compra de sus amistades y familiares¹⁴. Una mejor comprensión de las distintas demandas de su clientela hace que las empresas sean más receptivas a necesidades específicas, incluyendo las de las personas con discapacidad, y les ayuda a desarrollar productos y servicios mejores y más innovadores.

Las empresas también tienen la oportunidad de apoyar la diversidad y la inclusión a través de sus políticas y prácticas de compras, mediante medidas para el fomento de la diversidad en la cadena de suministros.

Uno de los impactos clave de la adopción de la CDPD es el aumento de las expectativas de las personas con discapacidad acerca del respeto a sus derechos como ciudadanas, empleadas, proveedoras, clientes y en general, como miembros de la sociedad. Con este aumento de la toma de conciencia, las empresas están adaptando sus políticas y sus prácticas para asegurar que no sólo están cumpliendo con estas expectativas básicas, sino que también están promoviendo los derechos de las personas con discapacidad.

En el siguiente capítulo exploraremos con más detalle lo que pueden hacer las empresas para respetar y apoyar los derechos de las personas con discapacidad, ilustrado con ejemplos reales de empresas.

Garantizando la diversidad

El Institute of Technology Tralee en Irlanda ha desarrollado un innovador programa de mentoría y formación que fomenta la capacidad del personal directivo, instructor, de entrenamiento personal y demás personal de los gimnasios para que puedan ofrecer un servicio de alta calidad a toda su clientela, incluidas las personas con discapacidad. El programa también aboga por el empleo de las personas con discapacidad en los centros. Se está implantando globalmente en colaboración con el organismo global de la industria, la International Health, Racquet & Sportsclub Association, y otros socios colaboradores relevantes en cada área.

ARGUMENTOS COMERCIALES A FAVOR DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

EMPRESAS

GANARSE UNA BUENA REPUTACIÓN EN EL
ÁMBITO INTERNACIONAL Y DEMOSTRAR
LIDERAZGO

IMPULSAR SUS PROPIOS VALORES
EMPRESARIALES Y SUS PRIORIDADES SOCIALES

ES UN COMPONENTE CLAVE DE LA DIVERSIDAD

FOMENTAR UN ENTORNO QUE PROMUEVA
LA DIGNIDAD Y EL RESPETO A TODAS LAS
PERSONAS

CUMPLIR Y SUPERAR LOS REQUISITOS LEGALES

LUGAR DE TRABAJO

TENER UN MAYOR ACCESO A PERSONAL
CUALIFICADO

ESTAR MÁS PREPARADOS/AS PARA EVITAR LA
FALTA DE CUALIFICACIONES O LOS PROBLEMAS
DE OFERTA DE PERSONAL

DISMINUCIÓN DE LA ROTACIÓN LABORAL

ACCESO A UNA DESAPROVECHADA FUENTE
DE HABILIDADES, PUNTOS DE VISTA Y
CAPACIDADES DIFERENTES

MAYOR SATISFACCIÓN Y COMPROMISO DE LOS/
AS EMPLEADOS/AS

MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO, LA
PRODUCTIVIDAD Y LA MOTIVACIÓN DEL
PERSONAL

MENOR INCIDENCIA DE RIESGOS PARA LA
SALUD Y LA SEGURIDAD DE LAS PERSONAS
TRABAJADORAS

MERCADO

ACCEDER A UN SEGMENTO DE MERCADO IGNORADO Y ESCASAMENTE ATENDIDO

DAR RESPUESTA LAS DIVERSAS DEMANDAS DE SU CLIENTELA, HACIENDO QUE LA EMPRESA SEA MÁS RECEPTIVA Y RESPONDA MEJOR A LAS NECESIDADES ESPECIALES, CONTRIBUYENDO A QUE DESARROLLE MEJORES PRODUCTOS Y SERVICIOS

MEJORAR LA PREPARACIÓN DE LAS EMPRESAS PARA AFRONTAR EL CRECIENTE MERCADO DE PERSONAS ADULTAS MAYORES

FOMENTAR LA INNOVACIÓN EN PRODUCTOS Y SERVICIOS

AUMENTAR LA DIVERSIDAD DE PROVEEDORES/AS AL CONTRATAR TAMBIÉN CON EMPRESAS PROPIEDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y QUE INCLUYEN PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SUS PLANTILLAS

MEJORAR LA FIDELIZACIÓN DE LOS CLIENTES A TRAVÉS DEL MARKETING Y DE LA PUBLICIDAD INCLUSIVA Y EVITAR LAS REPERCUSIONES NEGATIVAS DEL USO DE ESTEREOTIPOS

SOCIEDAD

MEDIANTE LA MEJORA DE LA INCLUSIÓN Y DE LA ACCESIBILIDAD, CONTRIBUIR A UN ENTORNO ADECUADO PARA QUE TODOS LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD, INCLUIDAS LAS EMPRESAS, PUEDAN PROSPERAR Y CRECER

CONTRIBUIR AL CAMBIO SOCIAL POSITIVO SIRVIENDO DE EJEMPLO Y EJERCIENDO UNA INFLUENCIA POSITIVA EN LAS ACTITUDES

ACCIONES EMPRESARIALES

Como se explica en el Capítulo 1, los Principios Rectores de Naciones Unidas y los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas ayudan a las empresas a respetar y a apoyar los derechos humanos, incluyendo los derechos de los grupos excluidos, como las personas con discapacidad.

2.1 CÓMO INCLUIR EL RESPETO Y EL APOYO A LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN POLÍTICAS Y PROCESOS EXISTENTES

La prioridad debe ser respetar los derechos humanos y, como se menciona más arriba, apoyar los derechos humanos en un ámbito no puede eximir de la obligación de respetar los derechos humanos en otro. Así, hacer una contribución a una organización no lucrativa que apoye los derechos de las personas con discapacidad no puede justificar la no realización de ajustes razonables para personas trabajadoras con discapacidad, no dar las mismas oportunidades de trabajo a personas con discapacidad o no atender a clientes con discapacidad.

Las empresas deberían comenzar por integrar en sus políticas y en sus procesos un enfoque de la discapacidad basado en derechos siguiendo estos pasos:

1. Diseñar y adoptar una política de respeto de los derechos humanos que incluya una referencia explícita a las personas con discapacidad, por ejemplo, como una de las razones de no discriminación.
2. Poner en funcionamiento medidas de diligencia debida para identificar aquellas actividades de la

empresa que tienen consecuencias negativas en los derechos de las personas con discapacidad -en su papel como empleadas, clientes y otros agentes-, tomar medidas al respecto y comunicar cómo se dará respuesta a esos efectos negativos. Una medida posible -entre otras- sería que las empresas realizaran una autoevaluación sobre la inclusión de la discapacidad que les permitiera identificar aquellas áreas en las que hay más riesgo de vulnerar los derechos de las personas con discapacidad.

3. Poner en funcionamiento un sistema de reparación de los impactos negativos en los derechos de las personas con discapacidad que la empresa cause o a los que contribuya. En este sistema se podría incluir un mecanismo de quejas accesible para personas con discapacidad.

Al dar los pasos mencionados, las empresas están incluyendo los derechos de las personas con discapacidad en su estrategia global de derechos humanos. Esto se puede completar con la adopción de una política específica sobre discapacidad que permita un análisis más detallado

de los compromisos asumidos por la empresa. La Carta sobre Discapacidad e Inclusión de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT proporciona un marco útil para dichas políticas¹⁵.

Habiendo establecido las políticas y procedimientos adecuados utilizando las orientaciones previas, la siguiente sección apunta una variedad de acciones que las empresas pueden llevar a cabo para respetar y apoyar los derechos de las personas con discapacidad en el trabajo, en el mercado y/o en la comunidad.

2.2 PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL LUGAR DE TRABAJO

Promover la igualdad y la diversidad en el lugar de trabajo favorece un buen entorno laboral y permite a las empresas aprovechar todo el potencial de su personal presente y futuro. Las empresas que implementan prácticas de inclusión de personas con discapacidad pueden aprovechar una amplia fuente de habilidades y talento.

El artículo 27 de la CDPD incluye los derechos de las personas con discapacidad que se deberían garantizar en el lugar de trabajo. En concreto, pretende asegurar que no haya discriminación por razón de discapacidad en todo lo relativo al empleo, desde el proceso de selección a la promoción profesional.

En el artículo 27 también se incluyen disposiciones relativas a los ajustes razonables, a la capacidad para ejercer derechos laborales y sindicales y a condiciones de trabajo justas y favorables. Además, incluye una referencia a las personas que adquieren su discapacidad durante su desempeño laboral y a las políticas de mantenimiento y reincorporación al trabajo de dicho personal, subrayando que las empresas también deberían garantizar, cuando sea posible, que el personal con discapacidad sobrevenida tenga la oportunidad de permanecer en la empresa.

Con el fin de contribuir al pleno ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, las empresas pueden consultar las siguientes acciones basadas en un enfoque no discriminatorio y que pretenden promover la discriminación positiva en apoyo a los derechos de las personas con discapacidad.

Informe de progreso

Se invita a las empresas a elaborar informes sobre el progreso alcanzado en sus políticas y prácticas de sostenibilidad en lo referente a las personas con discapacidad. Existen muchas formas de elaborar memorias sobre sus esfuerzos en pro de la sostenibilidad. Muchas empresas utilizan el marco de la Iniciativa de Reporte Global (GRI por sus siglas en inglés) para elaborar memorias sobre sostenibilidad. En 2015, GRI y la Fundación ONCE se asociaron, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, para desarrollar una guía sobre cómo incluir a las personas con discapacidad en el marco GRI (Global Reporting Initiative y Fundación ONCE 2015 “La Discapacidad en las de Memorias de Sostenibilidad”). Otro marco clave es el “Marco de Elaboración de Memorias sobre los Principios Rectores de la ONU” (ungpreporting.org), que orienta a las empresas sobre cómo elaborar memorias sobre asuntos relativos a su obligación de respetar los derechos humanos. La OIT también elaboró una publicación en 2014 titulada “Informe sobre Responsabilidad Social Corporativa y Discapacidad” que compara las prácticas de elaboración de informes de 40 empresas multinacionales seleccionadas. Las empresas participantes en el Pacto Mundial de Naciones Unidas deben comunicar a las partes interesadas públicamente y de manera anual el progreso realizado en la implementación de los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas ya sea utilizando un marco existente o su propia metodología.

Crear procesos de selección en igualdad de oportunidades

El programa de SAP sobre Autismo en el Trabajo, realizado en colaboración con Specialisterne, está ayudando a personas adultas con autismo a conseguir empleos en el sector de las TIC. Desde su lanzamiento en mayo de 2013 ya ha contribuido a que más de 120 personas con autismo consigan empleo.

Tata Consultancy Services ha creado un enfoque multilateral, multisectorial, granular e integral para seleccionar y conservar a las personas empleadas con discapacidad. Actualmente buscan y contratan a personas con discapacidad ortopédicas/locomotoras, con discapacidad auditiva y visual y personas con parálisis cerebral. Imparten un curso completo de empleabilidad para personas con discapacidad visuales y, para las personas con discapacidad auditivas, ofrecen un servicio de intérprete para entrevistas y para el programa de iniciación y de aprendizaje. TCS (por sus siglas en inglés) también trabaja en reforzar sus procedimientos de evacuación de emergencia para personas empleadas con discapacidad y asimismo proporciona apoyo de transporte para desplazamientos nocturnos o de emergencia.

Para garantizar procesos de selección no discriminatorios:

- A.** Impartir capacitación en materia de sensibilización sobre los derechos de las personas con discapacidad al personal que participa en procesos de selección. Esto puede traducirse en una formación independiente o como parte de una formación más amplia que abarque la diversidad, la inclusión, cómo combatir la estigmatización y los prejuicios inconscientes.
- B.** Resaltar en todos los anuncios de empleo que se trata de una empresa inclusiva que aplica la igualdad de oportunidades, que acoge de buen grado las solicitudes de todos los grupos sociales y que llevará a cabo los ajustes razonables necesarios durante el proceso de selección, así como durante la relación laboral.
- C.** Garantizar que los candidatos y las candidatas con discapacidad dispongan de los ajustes razonables necesarios durante el proceso de selección. Esto implica solicitar a las personas candidatas que indiquen la necesidad de tales adaptaciones.
- D.** A menos que sea estrictamente necesario debido a los requisitos del empleo, evitar las pruebas médicas de preselección.
- E.** Si la empresa realiza procesos de selección en línea, garantizar que el sistema sea accesible para las personas con discapacidad, especialmente para las personas que utilizan lectores de pantalla.
- F.** Adoptar y aplicar una estrategia de selección que se centre específicamente en contratar a personas con discapacidad, así como en asociarse y en colaborar con organizaciones que apoyen a las personas con discapacidad que se enfrentan a obstáculos para encontrar trabajo.
- G.** Si la empresa externaliza el proceso de selección a una tercera parte, asegúrese de que ésta cumple con las medidas antes mencionadas.
- H.** Si la empresa dispone de aprendices, becarios, becarias u otros programas de prácticas laborales similares, es importante asegurarse de que estos planes incluyan también a personas con discapacidad.

Para promover un entorno de trabajo accesible:

- A.** Facilitar ajustes razonables en el lugar de trabajo para las personas trabajadoras con discapacidad, si fuera necesario. La información sobre este aspecto debería estar disponible para todo el personal y formar parte de cualquier formación de iniciación del nuevo personal¹⁶.

B. Implementar un plan de accesibilidad para la eliminación gradual de las barreras actuales, basado en una evaluación (por ejemplo, a través de una auditoría de accesibilidad) de las barreras existentes en las instalaciones, páginas web, sistemas TIC y procedimientos de evacuación de emergencia. Implicar a los miembros del personal con discapacidad en el proceso y en la identificación de las acciones prioritarias.

C. Asegurar que el personal responsable de la gestión de las instalaciones, tanto interno como subcontratado, cumpla con los requisitos de accesibilidad, de manera que todas las nuevas instalaciones de la empresa se ajusten a los requisitos de accesibilidad pertinentes y que cualquier cambio en las instalaciones actuales se utilice también para mejorar la accesibilidad.

D. Asegurar que las necesidades en materia de accesibilidad se tengan en cuenta en los procesos de compras de la empresa, por ejemplo, al comprar equipos informáticos, mobiliario o software.

Para promover un entorno de trabajo saludable, seguro y libre de estigmatizaciones:

A. Asegurarse de que el personal con discapacidad sea incluido en aquellas políticas de la compañía dirigidas a prevenir cualquier tipo de violencia y acoso en el lugar de trabajo, incluyendo el establecimiento de mecanismos de quejas para que los empleados y las empleadas expresen sus preocupaciones.

B. Asegurar la total confidencialidad de cualquier información médica, incluyendo aquella facilitada por la persona empleada que solicita ajustes razonables.

C. Considerar medidas específicas para el personal con discapacidad en los planes de seguridad y salud laboral, así como en los planes de emergencia y de evaluación del lugar de trabajo.

D. Sensibilizar sobre los derechos de las personas con discapacidad mediante iniciativas ad hoc o, preferiblemente, como parte de iniciativas más amplias sobre diversidad e inclusión y lucha contra los estigmas.

E. Promover acciones que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar para todas las personas empleadas, como el teletrabajo, la organización flexible del trabajo y otras medidas que faciliten la racionalización del horario laboral y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

F. Si la empresa utiliza encuestas confidenciales de satisfacción del personal u otras similares,

determinar el nivel de satisfacción del personal con discapacidad en comparación con el resto del personal, también desagregado por sexo.

Para promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el desarrollo profesional:

A. Proporcionar, si fuera necesario, ajustes razonables al personal con discapacidad que participe en programas de capacitación, ya sean impartidos por la propia compañía o subcontratados a terceras partes.

B. Impartir formación sobre prejuicios inconscientes a todo el personal que participe en procesos de toma de decisiones y en el departamento de recursos humanos.

Cultivando un entorno laboral sin estigmatizaciones

Accenture ha lanzado con éxito un programa en el Reino Unido para concienciar sobre la salud mental y para promover un ambiente de apertura en la empresa. Hay personas empleadas que se ofrecen voluntarias para actuar como persona de referencia para otras que busquen apoyo o información sobre salud mental para ellas mismas o para otras. El programa también se está replicando en Australia, Irlanda y los EE. UU.

Para garantizar la permanencia en el empleo y el regreso al trabajo de las personas con discapacidad:

A. Implementar programas de gestión de la discapacidad (también conocidos como gestión del absentismo) que permitan la identificación temprana de miembros del personal que estén en proceso de desarrollar una discapacidad.

B. Proporcionar, si fuera necesario, ajustes razonables que permitan a los miembros del personal que hayan adquirido una discapacidad permanecer en su puesto de trabajo.

C. Brindar apoyo, incluyendo ajustes razonables, al personal con discapacidad que se reincorpore al trabajo después de un período de rehabilitación.

Muchas de estas medidas son complementarias. Por ejemplo, para que las personas con discapacidad psicosociales soliciten un ajuste razonable, necesitarían tener la seguridad de que su entorno laboral no estigmatiza los problemas de salud mental y que se garantiza la confidencialidad de cualquier información proporcionada a la empresa.

También hay algunas iniciativas generales que las empresas pueden poner en práctica y que contribuirán a muchas de las medidas. Un buen ejemplo de ello es que las empresas tengan una política de ajustes razonables, que cubra todas las etapas del desempeño de un empleo¹⁷.

Para ayudar a implementar las medidas anteriores, las empresas pueden buscar asesoramiento, tanto interna como externamente, de:

A. Redes de empleados/as con discapacidad (también llamados grupos de recursos para empleados/as) y otras personas empleadas comprometidas con la inclusión de la discapacidad.

B. Organizaciones de personas con discapacidad. Su apoyo puede incluir, entre otras cosas, capacitaciones sobre los derechos de las personas con discapacidad para el personal de la empresa, realización de auditorías de accesibilidad, búsqueda de empleo o formación profesional para las personas con discapacidad que así lo requieran.

C. Redes de empresas comprometidas con la inclusión de las personas con discapacidad y con el apoyo y aprendizaje mutuo, como las redes de empresas y discapacidad.

D. Universidades, centros de formación profesional y otras instituciones educativas que puedan tener estudiantes con discapacidad demandantes de empleo u oportunidades de prácticas/aprendizaje.

Promover el desarrollo profesional de todas las personas

Ericsson Brasil ha desarrollado un programa que ayuda a las personas trabajadoras con discapacidad a mejorar sus competencias lingüísticas y sus habilidades para la comunicación, a adquirir competencias en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación y a aprender sobre gestión de conflictos, marketing personal, planificación financiera, administración y ética en el trabajo. También sensibiliza a todo su personal sobre la importancia de contratar personas con discapacidad, de aumentar el número de personas voluntarias para ayudar a trabajadores y trabajadoras con discapacidad en la empresa, de identificar tareas potenciales para personal con discapacidad y de ofrecer oportunidades de formación en lengua de señas y en otras técnicas de apoyo similares. En consecuencia, la tasa de rotación de personal con discapacidad se ha reducido del 40 al 5 por ciento.

Redes de empresas y discapacidad

La Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT incluye a empresas globales comprometidas con la inclusión de la discapacidad, así como a más de 20 redes nacionales de empresas y discapacidad. Los miembros de la Red aprenden unos de otros y actúan como poderosos “embajadores” para convencer a otras empresas de que aumenten sus esfuerzos para la inclusión de la discapacidad.





2.3 PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MERCADO

En el mercado, las personas con discapacidad pueden ser consumidoras, clientes, proveedoras y socias corporativas. Las empresas que se esfuerzan por atender a personas con discapacidad y por trabajar con ellas, son capaces de acceder a mercados y bases de clientes nuevas.

Además, el sector privado está prestando cada vez más servicios generales de interés y directamente relacionados con los derechos incluidos en la CDPD, como el derecho a la educación y a la salud, así como servicios de transporte. Por lo tanto, es crucial que el sector privado extienda sus políticas y prácticas inclusivas más allá del lugar de trabajo. Un ejemplo de ello es el acceso a las publicaciones protegidas por derechos de autor y de autora para las personas con discapacidad visual y otras discapacidades relacionadas con la lectura, como se prevé en la CDPD (artículo 19) y como se define con más profundidad en el Tratado de Marrakech aprobado por la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI).

La CDPD contiene varias disposiciones que articulan los derechos de las personas con discapacidad en el mercado. Concretamente, que las personas con discapacidad tienen derecho a participar en la sociedad sin sufrir discriminación (artículo 5) y a que se adopten las medidas apropiadas para proporcionarles acceso en condiciones de igualdad a locales, instalaciones, transporte, información y comunicaciones (artículo 9). Además, las personas con discapacidad tienen derecho a expresarse igual que las demás y a recibir y difundir información y opiniones con otras personas (artículo 21).

Los artículos anteriores son especialmente importantes para aquellas empresas que suministran productos y servicios directamente al público. Dichos productos y servicios deberían, por tanto, ser accesibles al mayor segmento de población posible. Esto también es coherente con la creciente obligatoriedad legal de que las empresas aseguren que sus productos y servicios son accesibles para las personas con discapacidad, incluyendo la contratación pública y las demandas de consumidores y consumidoras. Entre otros ejemplos se podrían incluir las páginas web y otras plataformas en línea en las que se pueden adquirir bienes y servicios. Las empresas pueden consultar la lista de acciones relativas al cumplimiento de los artículos 5, 9 y 21 de la CDPD, que se indica más adelante.

Crear redes de empleados y empleadas

Novartis ha creado Grupos de Recursos para Empleados y Empleadas con discapacidad (ERG, por sus siglas en inglés) que les proporcionan oportunidades de establecer contactos, intercambiar opiniones, crear soluciones innovadoras enfocadas en negocios y continuar con su crecimiento y desarrollo profesional. Algunos ejemplos de ERG para apoyar la inclusión de personas con discapacidad son: Diversability Support Network (Suiza), CapAble Employee Resource Group (EE. UU.) y Cancer Hope (EE. UU.), que promueven la educación, sensibilización e inclusión mucho más allá del entorno de ERG.

Las disposiciones de la CDPD para empresas que suministran productos y servicios específicos para personas con discapacidad

Existen disposiciones de la CDPD dirigidas a aquellas empresas que ofrecen productos y servicios que satisfacen las necesidades de las personas con discapacidad. En concreto, el artículo 20 de la CDPD anima explícitamente a que las entidades que producen dispositivos y tecnologías de apoyo, por ejemplo, audífonos o programas informáticos especializados, tengan en cuenta todos los aspectos de la movilidad personal de las personas con discapacidad. Además, el artículo 26 de la CDPD tiene como objetivo promover el uso de dispositivos y tecnologías de apoyo, así como la formación apropiada para profesionales en el área de habilitación y rehabilitación.

Para garantizar la accesibilidad de las instalaciones y de la información:

- A.** Cumplir las normas nacionales de accesibilidad pertinentes para garantizar la accesibilidad de los espacios abiertos al público, incluidos los procedimientos de evacuación de emergencia.
- B.** La información proporcionada a los y las clientes (en sitios web y en cualquier otro formato) debe ser accesible a los y las clientes con discapacidad.
- C.** Hacer que la información pública sobre su negocio y sus políticas sea accesible y que pueda ser utilizada por personas con discapacidad como, por ejemplo, usando Braille y lengua de señas.
- D.** Cuando sea puntualmente necesario, realizar ajustes razonables para clientes con discapacidad.
- E.** Impartir formación sobre los derechos de las personas con discapacidad a los y las miembros del personal que tratan con clientes, incluyendo formación sobre ajustes razonables. Esta formación podría ser específica sobre discapacidad y/o formar parte de una formación más amplia sobre diversidad y temas relacionados.
- F.** Elaborar declaraciones de principios internas y externas relativas a la no discriminación y a la inclusión de las personas con discapacidad, y ponerlas en práctica.
- G.** Adoptar procedimientos de reclamación accesibles para todas las partes interesadas, incluyendo clientes y terceras partes.

Para asegurar la accesibilidad de productos y servicios:

- A.** Centrarse en el diseño de los productos o servicios para asegurar que cumplen los principios del diseño universal¹⁸.
- B.** Considerar las demandas de la mayor variedad posible de clientes, incluyendo clientes con diferentes tipos de discapacidades, al diseñar productos y servicios.
- C.** Promover el diseño, desarrollo, producción y distribución de tecnologías y sistemas accesibles desde el inicio, para que sean accesibles a un coste mínimo.
- D.** Adoptar políticas, normas o programas específicos para acercarse o influir en los proveedores y las proveedoras y en la cadena de suministro. La contratación pública es un ámbito específico de atención en el que garantizar que se adopte una política de diversidad que asegure que todos los bienes y productos adquiridos por la empresa sean accesibles o adecuados para su adaptación.

E. Para las empresas en línea, asegurarse de que sus sitios web sean compatibles con los estándares internacionales de accesibilidad, es decir, con las Pautas de Accesibilidad de Contenido Web 2.0¹⁹.

Para promover el empleo de personas con discapacidad a través de la cadena de suministro:

- A.** Desarrollar una política de contratación inclusiva e integrarla en toda la organización, ya que las decisiones sobre la contratación de compras y servicios se toman a menudo en diferentes áreas de negocio (adquisiciones, TI, marketing, finanzas, jurídica, etc.).
- B.** Identificar y eliminar los posibles obstáculos a la incorporación de empresas propiedad de personas con discapacidad a su cadena de suministro y, cuando sea posible, ofrecer apoyo para aumentar su compromiso y mejorar las posibilidades de éxito.
- C.** Animar a sus proveedores y proveedoras a contratar suministros con empresas propiedad de personas con discapacidad.
- D.** Para los proveedores y las proveedoras de las empresas, considerar la posibilidad de incluir requisitos relacionados con la inclusión de personas con discapacidad. Por ejemplo, si el país donde se encuentra el proveedor tiene una ley de cuotas, la empresa podría exigir al proveedor que cumpla con esta obligación.

Impulsar la innovación

Los supermercados Coles han introducido nuevos carritos de compras en sus tiendas para niños y niñas con discapacidad. Los carros proporcionan a sus progenitores y personas cuidadoras una opción viable para transportar al niño o a la niña dentro de la tienda mientras hacen la compra sin tener que maniobrar al mismo tiempo con una silla de ruedas y un carro de supermercado tradicional.

Para promover prácticas de marketing inclusivas:

A. Mostrar a personas con discapacidad en actividades de relaciones públicas (anuncios de televisión, folletos, sitios web, etc.).

B. Asegurar que las actividades de marketing o promoción incluyan imágenes o representaciones positivas de personas con discapacidad y eviten estereotipos.

Las empresas de comunicación pueden desempeñar un papel especialmente relevante garantizando la visibilidad y la adecuada representación de las personas con discapacidad en sus principales programas y noticieros.

Las empresas de comunicación pueden desempeñar un papel especialmente relevante garantizando la visibilidad y la adecuada representación de las personas con discapacidad en sus principales programas y noticieros.

Las medidas para facilitar la accesibilidad a las personas con discapacidad también pueden beneficiar a un segmento más amplio de la sociedad. Por ejemplo, el diseño de edificios accesibles puede ayudar no sólo a las personas con discapacidad, sino también a las personas mayores, niños y niñas, otras personas con movilidad limitada o clientes con cochecitos.

Hay elementos complementarios entre tener personal con discapacidad y ofrecer productos y servicios más inclusivos. Por ejemplo, tener personas empleadas con discapacidad puede ayudar a las empresas a comprender mejor las necesidades de consumidores y consumidoras con discapacidad y a mejorar el diseño de sus productos y servicios. Asimismo, las empresas que se aseguran de que sus locales sean accesibles están beneficiando tanto a su personal (actual y futuro) como a sus clientes.

Las organizaciones de personas con discapacidad pueden ser un recurso útil para asesorarse sobre cómo implementar las medidas enumeradas anteriormente.

Promoción de la inclusión

ILUNION es un grupo de empresas sociales propiedad de la ONCE y de su fundación que combina en su modelo de negocio el enfoque en las personas con discapacidad como empleadas, con su papel como clientes, usuarias y consumidoras. Ha desarrollado soluciones y servicios TIC universalmente accesibles e inclusivos y está compuesto por un equipo multidisciplinar de profesionales altamente calificados y calificadas, de entre quienes la mitad son personas con discapacidad. Esto funciona como una ventaja competitiva ya que proporciona un conocimiento de primera mano de las necesidades reales de los clientes y las clientes con discapacidad.

2.4 PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA COMUNIDAD

Las empresas pueden influir en la sociedad en general, incluso fuera de su propósito comercial. Su efecto multiplicador y el poder que tienen las empresas para incentivar al sector público a hacer más por las personas con discapacidad ya sea mediante su ejemplo o influyendo en las actitudes de la sociedad, no deben pasarse por alto.

Además, tomando conciencia acerca del aporte y del potencial de las personas con discapacidad, las empresas pueden influir positivamente en las personas con discapacidad en toda la comunidad. Las empresas que propician la diversidad pueden tener un efecto positivo en las percepciones de la comunidad o de la sociedad en general sobre las personas con discapacidad. Esto también puede traducirse en una ventaja comercial para el negocio y en un impacto positivo en la reputación de la empresa y en su prestigio en la comunidad.

Las disposiciones de la CDPD promueven la sensibilización sobre los derechos de las personas con discapacidad en toda la sociedad para fomentar el respeto y combatir los prejuicios (artículo 8). Además, la CDPD reconoce que todas las personas con discapacidad tienen los mismos derechos a vivir en la comunidad y a participar plenamente en ella (artículo 19). Esto se aplica a todos los sectores competentes, incluida la educación (artículo 24) y la salud (artículo 25).

La siguiente es una lista de acciones que las empresas pueden desarrollar para promover y avanzar en los derechos de las personas con discapacidad como miembros de la sociedad:

- A.** Apoyar los esfuerzos gubernamentales para proteger y satisfacer los derechos de las personas con discapacidad.
- B.** Asegurar que las iniciativas locales y otras iniciativas comunitarias apoyadas por la empresa, por ejemplo, a través de la financiación o el trabajo voluntario de sus empleados y empleadas, incluyan a las personas con discapacidad.
- C.** Seleccionar iniciativas específicas relacionadas con la discapacidad que promuevan un enfoque basado en los derechos humanos en lugar de uno basado en la caridad.

D. Contribuir a los programas o planes existentes y ejecutar programas de inversión social en cooperación con los gobiernos, la sociedad civil y las personas con discapacidad.

E. Proporcionar plataformas y oportunidades para que las personas con discapacidad y las organizaciones que las apoyan comuniquen sus mensajes y promuevan el conocimiento de sus derechos.

Promoción de la igualdad de oportunidades en la comunidad:

Qualcomm, BSR, Baoyi y CAICT han desarrollado una aplicación móvil gratuita, que combina la asistencia remota y manual de personas voluntarias, para ayudar a las personas con discapacidad visuales a superar situaciones difíciles a través de mensajes de texto e imagen, apoyo audiovisual y servicios de acompañamiento.

Singtel ha forjado una conexión entre dos organizaciones sin ánimo de lucro del sector de la discapacidad de Singapur y Australia para desarrollar un programa de mentoría. El programa proporciona un enfoque estructurado y colaborativo a la tutoría de estudiantes de tercer ciclo con discapacidad por parte de ejecutivos y ejecutivas empresariales pertenecientes a la Red Empresarial sobre Discapacidad de Singapur. El objetivo del programa es fomentar la comunicación y la confianza de estos y estas estudiantes, proporcionarles asesoramiento sobre opciones profesionales, conectarles a una red corporativa más amplia para su experiencia laboral, prácticas y oportunidades de empleo, y ayudarles a una transición más fluida al entorno laboral empresarial.



NOTAS FINALES

- 1 Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo disponible en <http://www.ilo.org/declaration/>
- 2 La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas disponible en <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- 3 El Banco Mundial, Discapacidad disponible en <http://www.worldbank.org/en/topic/disability/overview>
- 4 Principios del Pacto Mundial de la ONU disponible en <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>
- 5 Principios rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU disponible en http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- 6 Principio Rector 12, Comentario
- 7 Ibid.
- 8 El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas pidió a todos los Estados miembros que elaboraran planes de acción nacionales (PAN) para promover la aplicación de los principios rectores de las Naciones Unidas en sus respectivos contextos nacionales. Véase: Human Rights Council Res. A/HRC/26/L.1. Rep. del Consejo de Derechos Humanos, 26º período de sesiones, 10-27 de junio de 2014 (27 de junio de 2014). Para enlaces a NAPS, véase <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>
- 9 Principio Rector 15 (a)
- 10 Principio Rector 15 (b)
- 11 Principio Rector 15 (c)
- 12 Infografía: Clientes con discapacidad en el Reino Unido, Fórum Empresarial de Discapacidad disponible en <http://www.businessdisabilityforum.org.uk/media-centre/news/disabled-customers-in-the-united-kingdom-infographic/>
- 13 ¿Por qué debería contratar personas con discapacidad?, OIT
- 14 Infografía: Clientes con discapacidad en el Reino Unido, Forum de Discapacidad Empresarial disponible en <http://www.businessdisabilityforum.org.uk/media-centre/news/disabled-customers-in-the-united-kingdom-infographic/>
- 15 Informe de la OIT sobre Discapacidad y Responsabilidad Social Corporativa disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--ifp_skills/documents/publication/wcms_316814.pdf
- 16 La publicación de la OIT titulada “Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica” (2017) contiene también una política modelo sobre ajustes razonables.
- 17 “Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica”, de la OIT, disponible en http://bit.ly/diversity_guide
- 18 Con arreglo a la CDPD: “Diseño universal” significa el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en el sentido más amplio, sin la necesidad de adaptación ni de un diseño especializado. “Diseño universal” no excluye los dispositivos de asistencia para grupos concretos de personas con discapacidad cuando sea necesario
- 19 Disponible en http://www.e-accessibilitytoolkit.org/toolkit/international_cooperation/international_standards_development



United Nations
Global Compact



Organización
Internacional
del Trabajo