



LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: GUÍA PRÁCTICA PARA EMPRESAS

2019

COLECCIÓN INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD



COMITÉ ESPAÑOL
DE REPRESENTANTES
DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD





Colección Inclusión y Diversidad
Número 27

LOS DERECHOS HUMANOS
DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
GUÍA PRÁCTICA PARA EMPRESAS

2019





Colección Inclusión y Diversidad
Director: Luis Cayo Pérez Bueno

CON EL APOYO DE:



PRIMERA EDICIÓN: Diciembre, 2019

© DEL TEXTO: CERMI

© ILUSTRACIÓN DE CUBIERTA: David de la Fuente Coello, 2019

Reservados todos los derechos.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

La responsabilidad de las opiniones expresadas en esta obra incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Ediciones Cinca se identifique con las mismas.

DISEÑO DE LA COLECCIÓN:

Juan Vidaurre

PRODUCCIÓN EDITORIAL,
COORDINACIÓN TÉCNICA
E IMPRESIÓN:

Grupo Editorial Cinca, S.A.
c/ General Ibáñez Íbero, 5A
28003 Madrid

Tel.: 91 553 22 72.

grupoeditorial@edicionescinca.com

www.edicionescinca.com

DEPÓSITO LEGAL: M-37895-2019

ISBN: 978-84-16668-86-1

LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: GUÍA PRÁCTICA PARA EMPRESAS

2019



Redacción:

BHR: María Prandi

CERMI: Jesús Martín Blanco

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	9
2. CONTEXTO	15
2.1. La realidad de las personas con discapacidad en España	17
2.2. La empresa como motor para la inclusión de la discapacidad en nuestras sociedades	21
2.3. Beneficios que la discapacidad aporta a la empresa y su impacto en la sociedad	22
2.4. Las ventajas de apostar por la discapacidad en el sector empresarial	24
2.5. Las mujeres con discapacidad y madres con hijas e hijos con discapacidad	26
3. UNA ESTRATEGIA BASADA EN TRES EJES	29
3.1. La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	34
3.2. Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos	37
3.3. La oportunidad de la Agenda 2030 y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible	40
4. PASOS QUE DEBEN SEGUIRSE EN UNA ESTRATEGIA DE DERECHOS HUMANOS HACIA LA DISCAPACIDAD	43
4.1. PASO 1: Comprometerse públicamente con los derechos de las personas con discapacidad	47
4.2. PASO 2: Identificar posibles impactos negativos en los derechos de las personas con discapacidad en el área de influencia de la empresa.....	49
4.3. PASO 3: Establecer los procedimientos y responsables necesarios para prevenir, mitigar y reparar los posibles impactos, así como comunicar los avances realizados	65
4.4. PASO 4: Contribuir a los ODS vinculados a la discapacidad	69
5. SOBRE EL CERMI Y BHR	73
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79

1. PRESENTACIÓN

1. PRESENTACIÓN

El sector empresarial ha sido tradicionalmente un elemento dinámico que incide en la marcha y la transformación de la sociedad. Su compromiso con esta ha sido desigual según las épocas, pero a lo largo de estos últimos años, se han incrementado las prácticas responsables y las iniciativas con impacto social positivo en diversas esferas. Además, la respuesta actual, por parte de las empresas españolas, al reto que plantea la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y su adhesión progresiva al Pacto Mundial reflejan este creciente compromiso y la voluntad de contribuir de manera sólida y continuada a hacer de nuestras sociedades espacios de convivencia más inclusivos, sostenibles y respetuosos con los derechos humanos.

Parte de la contribución de las empresas al desarrollo sostenible que promueven los ODS pasa necesariamente por la promoción de los derechos humanos en su ámbito de in-

fluencia, y esto incluye el respeto y la promoción de los derechos de las personas con discapacidad. Concretamente, la Agenda 2030 hace referencia explícita a las personas con discapacidad en 5 de los 17 ODS, lo que significa una oportunidad y una responsabilidad por parte de las empresas frente a este grupo social. Por su parte, algunos de los principios del Pacto Mundial también se aplican a las personas con discapacidad, siendo esta una de las iniciativas más extendidas entre las empresas españolas interesadas en la gestión ética de las organizaciones.

En este sentido, el apoyo de las empresas a la discapacidad ha sido, sin duda, un reto constante y esta guía, elaborada por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y *Business and Human Rights* (BHR), pretende ofrecer orientaciones y recomendaciones para que las empresas españolas activen su potencial para acoger la discapacidad como un elemento más de su compromiso con la realidad social que vivimos: en uno de cada cinco hogares hay una situación de discapacidad.

Esta guía, específicamente dirigida al mundo empresarial, pretende llenar un vacío promoviendo el conocimiento y la aplicación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad entre las empresas. Hasta la fecha no existía una guía que interpelara a las empresas en un lenguaje didáctico, claro y adaptado al contexto español, por lo que muchas empresas desconocen los dere-



chos de esta parte de la población y cómo promoverlos en y desde la empresa. Más conocimiento sobre los derechos de las personas con discapacidad permitirá a la empresa cumplir mejor con su función social, así como ofrecer a este grupo humano una plataforma para desarrollarse plenamente en una sociedad que no deje a nadie atrás.

2. CONTEXTO

2. CONTEXTO

2.1. La realidad de las personas con discapacidad en España

En España más de cuatro millones de personas presentan una discapacidad, con claros impactos en su vida cotidiana, doce millones si se cuentan las familias, porque esta realidad incide en el entorno vital inmediato, sobre todo, si la discapacidad surge con el nacimiento o en los primeros estadios de la vida.

En uno de cada cinco hogares hay una situación de discapacidad y está creciendo, fundamentalmente, por nuevas discapacidades y, también, por la discapacidad asociada al envejecimiento de la población, pues una vida más larga conlleva apariciones sobrevenidas de situaciones limitantes que antes no se encontraban. Esto supone un 9 % de la po-

blación y, si intentamos desbrozar esa imagen tan global, el 60 % son mujeres y un 60 % mayores de 65 años.

De estos cuatro millones de españolas y españoles con discapacidad, uno de ellos reside en el medio rural, con las dificultades añadidas que esta situación comporta.

Tradicionalmente la discapacidad surgía con el nacimiento o en los primeros momentos de la vida, pero eso ha cambiado radicalmente. Cada vez nacen menos niños y niñas con discapacidad y los que nacen con ella van a tener discapacidades que van a necesitar más apoyo a lo largo de su vida, pero este tipo es menor en número y, a veces, la discapacidad se presenta insospechadamente en la juventud, como, por ejemplo, la discapacidad psicosocial, los problemas de salud mental o el propio envejecimiento de la población. Pero también están las nuevas y emergentes discapacidades, situaciones que antes no tenían, al menos, la importancia y la relevancia que están adquiriendo numéricamente ahora, como el daño cerebral adquirido, las enfermedades raras y otras formas de discapacidad que ahora mismo se están definiendo en nuestra sociedad.

Las personas con discapacidad tienen menores rentas y mayores gastos, es decir que son más pobres porque ingresan menos y soportan más desembolsos por razón de su discapacidad. Este binomio, nos sitúa en una situación objetiva de mayor pobreza, porque la pobreza y la discapacidad se



alimentan mutuamente. En general, son personas que siguen presentando una elevada dependencia de terceros, de su entorno familiar o de las prestaciones o recursos públicos o de la sociedad, lo cual dificulta el ejercicio de su autonomía personal en muchas de las áreas de la vida.

En definitiva, estas personas se encuentran en una situación de exclusión permanente pese a los 11 años de vigencia de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) en España. Efectivamente, y desde el 3 de mayo de 2008, la Convención forma parte del ordenamiento jurídico interno español, lo que significa, no solo que la misma puede ser aplicada por nuestros tribunales, sino también que las normas españolas que recogen derechos fundamentales deben interpretarse a la luz de este Tratado.

La Convención supone importantes consecuencias para las personas con discapacidad y, entre las principales, se destaca la “visibilidad” de este grupo ciudadano dentro del sistema de protección de derechos humanos de Naciones Unidas, la asunción del fenómeno de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos, y el contar con una herramienta jurídica vinculante a la hora de hacer valer los derechos de estas personas, que incumbe también a las empresas.

Algunas cifras

- Alrededor del 10 % de la población mundial, o sea 650 millones de personas, vive con una discapacidad. Son la mayor minoría del mundo.
- Si se incluye a los miembros de sus familias, el número de personas directamente concernidas por la discapacidad asciende a alrededor de 2.000 millones, casi un tercio de la población mundial.
- Los estudios comparativos sobre la legislación en materia de discapacidad indican que solo 45 países cuentan con leyes contra la discriminación y otro tipo de leyes específicas a ese respecto.
- Se reconoce que las mujeres con discapacidad experimentan múltiples desventajas, siendo objeto de exclusión debido a su género y a su discapacidad.
- Según estima la Organización Internacional del Trabajo (OIT), unos 386 millones de las personas en edad de trabajar tienen una discapacidad. El desempleo alcanza hasta un 80 % en algunos países. A menudo los empleadores suponen que las personas con discapacidad no pueden trabajar.



2.2. La empresa como motor para la inclusión de la discapacidad en nuestras sociedades

Además de las dificultades cotidianas a las que se enfrenta este grupo humano, las personas con discapacidad están exiguamente incluidas en el mercado laboral (tan solo un tercio trabaja) en los que la interseccionalidad juega un papel determinante de exclusión cuando se trata de mujeres, migrantes, etc. Esta situación hace que dos de cada tres personas con discapacidad estén inactivas laboralmente y, si comparamos el dato con la población general, se establece una distancia de 44 puntos porcentuales con el resto de la población. Además, el análisis de la contratación evidencia la precariedad de las condiciones del mercado laboral, donde la temporalidad se constituye como tendencia. Por otro lado, la tasa de paro de los jóvenes con discapacidad alcanza el 63,5 %, es decir, más del 60 % de los jóvenes con discapacidad se encuentran desempleados, evidenciándose la emergencia que define el binomio: juventud y discapacidad, para la inclusión laboral.

En este contexto, la empresa tiene una importante responsabilidad que ejercer: debe ser catalizadora de los derechos humanos, y más allá de su dimensión como empleadora, para lo cual debe de asegurar un acceso al empleo en condiciones de igualdad a las personas con discapacidad, debe crear entornos, servicios y productos inclusivos y que reflejen la realidad de la ciudadanía en su conjunto. En un mundo

globalizado y altamente mercantilizado, el compromiso de la iniciativa privada con la discapacidad es indispensable para fortalecer los pilares básicos para que estas personas estén incluidas en nuestras sociedades. La empresa es el espacio y la plataforma ideal para transmitir a la sociedad en su conjunto el valor de las personas con discapacidad y cuestionar la estigmatización de este grupo humano en nuestras sociedades.

2.3. Beneficios que la discapacidad aporta a la empresa y su impacto en la sociedad

Los argumentos a favor de la inclusión de la discapacidad en el ámbito empresarial son numerosos. Las personas con discapacidad constituyen un enorme potencial y una fuerza en su calidad de trabajadoras, proveedoras, consumidoras, inversoras y socias comerciales. Es innegable que la inclusión de personas con discapacidad en las plantillas aporta un mayor compromiso y retención del personal que muestra niveles superiores de satisfacción, lealtad y una reducción del absentismo. Por otra parte, las distintas habilidades y destrezas de las personas con discapacidad aportan un valor añadido diferenciador en funciones que pueden realizar de manera excelente debido a haber desarrollado aptitudes extraordinarias para determinadas funciones.



Ejemplos

Este es el caso, por ejemplo, de mujeres ciegas o con discapacidad visual en diversos países europeos que se han integrado al sistema sanitario para trabajar en la detección de tumores de mama gracias a su capacidad táctil de gran precisión.

Determinados trastornos tienen un muy alto nivel de rendimiento y unas capacidades especialmente adecuadas para realizar determinados trabajos. Este es el objeto de Specialisterne que ofrece formación y oportunidades de trabajo de alto valor añadido dentro del sector de las tecnologías de la información a personas con trastornos del espectro del autismo (TEA). En el caso de las personas con el TEA de alto funcionamiento, sus dificultades para desplegar las habilidades sociales y de comunicación pueden ir acompañadas de grandes aptitudes matemáticas y tecnológicas; una excelente capacidad de concentración; una gran memoria y capacidad de análisis visual, y una gran honestidad, perseverancia y consistencia en tareas repetitivas.

2.4. Las ventajas de apostar por la discapacidad en el sector empresarial

Muchas empresas son reticentes a apostar por la inclusión de la discapacidad en su organización. Esto se produce por el desconocimiento que muchas personas tienen del mundo de la discapacidad siendo, además, la discapacidad intelectual y la discapacidad psicosocial las que generan más controversia por experimentar un alto grado de estigmatización en nuestras sociedades.

Sin embargo, y según la OIT, el considerar la inclusión como parte de la razón de ser y la naturaleza de la empresa aporta una serie de ventajas competitivas a las empresas.

- Se fomenta un entorno que promueve la dignidad y el respeto a todas las personas lo que repercute en la reputación de la empresa y en la percepción que tienen de ella, personas empleadas, clientes, socios/as, etc., reforzando su arraigo en la comunidad/sociedad.
- Se impulsa el respeto a la diversidad en las organizaciones y un mayor valor a la diferencia.
- Se tiene un mayor acceso a personal cualificado con habilidades y capacidades diferentes.
- Aumenta la preparación para evitar la falta de cualificaciones o los problemas de oferta de personal.
- Disminuye la rotación laboral.



- Se genera una mayor satisfacción y compromiso de los/as empleados/as.
- Mejora el trabajo en equipo, la productividad y la motivación del personal.
- Se da una menor incidencia de riesgos para la salud y la seguridad de las personas trabajadoras.
- Permite acceder a un segmento de mercado ignorado y escasamente atendido pero que crece de acuerdo a la mayor esperanza de vida, mejorando así la preparación de las empresas para afrontar el creciente mercado de personas adultas mayores.
- Fomenta la innovación en productos y servicios que pueden ser utilizados por una población crecientemente envejecida y, por lo tanto, con más discapacidades asociadas a la edad.
- Aumenta la diversidad de proveedores/as al contratar también con empresas propiedad de personas con discapacidad y/o que incluyen personas con discapacidad en sus plantillas.
- Mejora la fidelización de los clientes a través de la mercadotecnia y de la publicidad inclusiva.

Es importante insistir en que 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 ganando, así nuevos mercados. De igual modo, las em-

presas que se aseguran de que sus entornos y canales sean accesibles están beneficiando tanto a su personal (actual y futuro) como a sus clientes.

2.5. Las mujeres con discapacidad y madres con hijas e hijos con discapacidad

El empleo es una de las herramientas fundamentales para lograr la plena participación social en igualdad. Sin embargo, la situación actual de las mujeres con discapacidad en este ámbito sigue siendo claramente deficitaria. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2017 la tasa de actividad de las mujeres con discapacidad fue del 35 %. Esto, unido a la baja incorporación real en el empleo, supone que aproximadamente el 80 % de las mujeres con discapacidad en edad de trabajar se encuentren fuera del mercado laboral, percibiendo exiguas pensiones que dificultan en extremo su subsistencia, abocándolas a graves situaciones de pobreza.

La brecha salarial entre una mujer con discapacidad y un hombre sin discapacidad en nuestro país, supera los 6.000 euros anuales en la actualidad, dato que da buena cuenta de la situación de vulnerabilidad en las que se hallan inmersas las mujeres con discapacidad.

Asimismo, estas mujeres siguen siendo consideradas desde el imaginario colectivo como personas objeto de cui-



dados y no como ciudadanas activas y productivas, que, además, frecuentemente tienen también otras personas a su cargo. Así las cosas, las políticas de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional también conciernen a las mujeres de este sector de población, y no como meras receptoras de servicios de cuidado, sino como beneficiarias de políticas activas de empleo.

Por ello es fundamental que se elaboren y desarrollen estrategias, políticas y programas, especialmente en los sectores de la educación, formación y empleo que tomen en consideración el doble enfoque de género y discapacidad, ausente hasta la fecha en las políticas públicas puestas en marcha por el estado español, algo que ha sido recomendado desde el Comité de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

3. UNA ESTRATEGIA BASADA EN TRES EJES

3. UNA ESTRATEGIA BASADA EN TRES EJES

Cualquier estrategia dirigida a gestionar de manera más responsable la discapacidad en el ámbito de influencia de la empresa debe tener en cuenta los siguientes marcos:

- a. **La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad:** Va a indicar los derechos específicos de las personas con discapacidad a los que debe prestar atención la empresa y la manera de prevenir cualquier posible impacto negativo en sus derechos sobre la base de reglas uniformes internacionales (**QUÉ**). Estos derechos son complementarios a los que se establecen en otros instrumentos internacionales y europeos de derechos humanos que son, asimismo, aplicables a las personas con discapacidad.



- b. Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos:** Van a clarificar qué pasos deben seguirse para identificar posibles impactos negativos en los derechos de las personas con discapacidad y la manera de prevenirlos, mitigarlos y repararlos. **(CÓMO)**. Podemos tener impactos negativos a pesar de estar cumpliendo las leyes vigentes, ya que estas solo hacen referencia a un limitado número de cuestiones.
- c. La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible:** Van a servir de guía para identificar acciones que permitan potenciar el rol de las personas con discapacidad en nuestras sociedades. Servirán también para explicar y comunicar qué derechos se están apoyando desde la empresa de manera que se fomenten alianzas tanto internas como con terceros, que construyan una sociedad que no deje a nadie atrás. **(OPORTUNIDAD)**.

Estos 3 ejes van a permitir:

- Tomar como referencia, en nuestra estrategia, las reglas uniformes que han sido reconocidos internacionalmente.
- Asegurar que la empresa no está teniendo un impacto negativo en los derechos de las personas con discapacidad, no solo en el ámbito laboral, sino en toda el



- área de influencia de la empresa (clientes, productos y servicios, entornos de trabajo y comerciales, etc.).
- Asegurar que se han puesto en marcha los mecanismos necesarios para prevenir, mitigar y reparar dichos impactos.
 - Comprometerse con la Agenda 2030, explicando y comunicando la contribución de la empresa a los ODS relacionados con las personas con discapacidad.

Cuando cumplir la ley no es suficiente

Esta guía pretende “ir más allá” de lo que marcan las Leyes en España, para dar cabida a un espectro más amplio de derechos recogidos no solo en la Convención sino en el conjunto de instrumentos internacionales de derechos humanos, todos ellos aplicables a las personas con discapacidad. No se trata, además, de que la empresa supla al Estado en sus obligaciones, sino de corresponsabilizarse en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito de influencia empresarial, es decir, en y desde la empresa.

En este sentido tanto la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, de 2013, y la propia Convención deben ser aliadas necesarias para abordar la excelencia empresarial en torno a la protección de la discapacidad en la empresa.



3.1. La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Convención) es la principal referencia para entender cómo identificar y proteger los derechos de este grupo humano y, en este sentido, también interpela al ámbito empresarial.

La Convención consta de 50 artículos y sus principios son, según el artículo 3: a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas; b) La no discriminación; c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; e) La igualdad de oportunidades; f) La accesibilidad; g) La igualdad entre el hombre y la mujer; h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Su eje principal es el derecho a la igualdad y a la no discriminación por motivos de discapacidad.



¡Recuerde!

La discapacidad es diversa y las barreras que enfrenta cada una también: hay discapacidades de diferentes tipos y diferentes grados de intensidad y, además, las circunstancias por las que se considera a una persona con discapacidad pueden evolucionar con el tiempo, la cultura de un determinado país o ¡los avances tecnológicos!

La Convención define que las personas con discapacidad incluyen a aquellas que “tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Art.1.). Así, la discapacidad es el resultado de limitaciones individuales de las personas y barreras actitudinales y del entorno.

¿Cuándo se da una discriminación por motivos de discapacidad?

Según la Convención, esta se da con “cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el

efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Esto incluye todas las formas de discriminación, y, entre ellas, la denegación de ajustes razonables”.

¿Qué significa realizar ajustes razonables?

Los ajustes razonables son, según la Convención, “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” (Art. 2 CDPD). La Convención reconoce así que, para garantizar, la igualdad con otras personas, tal vez sea necesario adoptar medidas específicas en favor de las personas con discapacidad.



3.2. Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos

Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos (Principios Rectores) van a clarificar qué pasos se deben seguir para identificar posibles impactos negativos en los derechos de las personas con discapacidad de manera a prevenirlos, mitigarlos y repararlos (**CÓMO**).

La responsabilidad de respetar los derechos humanos por parte de las empresas ha estado claramente establecida por parte de Naciones Unidas a raíz de la aprobación de los Principios Rectores en el año 2011. Los Principios Rectores son de aplicación para todas las empresas con independencia de su tamaño, sector, ubicación, titularidad y estructura y aplican, por lo tanto, a todas y cada una de las empresas españolas.

Los Principios Rectores precisan que las empresas son responsables de respetar los derechos humanos. “Respetar” significa que las empresas deben prevenir, mitigar y, cuando sea necesario, reparar las posibles consecuencias negativas en los derechos humanos que sus actividades hubieran podido causar, o contribuido a causar, en sus operaciones, productos o servicios, incluso cuando estos impactos los hayan provocado sus proveedores o relaciones comerciales. Los Principios Rectores establecen que la responsabilidad de las



empresas no se circunscribe únicamente a respetar los derechos laborales de sus empleados/as directos/as, sino que también incluye responsabilidades respecto de sus clientes, cadena de suministro y comunidades locales en el desarrollo de sus operaciones en cualquier país el mundo, entre otros.

Este marco hace referencia a los derechos humanos y a los principios relativos a los derechos fundamentales enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Carta de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

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 humanos, incluyendo los derechos de aquellos individuos pertenecientes a grupos o poblaciones específicas que necesiten especial atención como son, por ejemplo, las personas con discapacidad.

Respetar los derechos humanos no se refiere, por lo tanto, a acciones de filantropía o de acción social vinculados, o no, a los ODS, sino que consiste en prevenir, mitigar y reparar los impactos de la empresa sobre los derechos de las personas con discapacidad en el desarrollo de las actividades empresariales.



Efectivamente, la responsabilidad de respetar los derechos humanos es distinta a los esfuerzos de la empresa por apoyar o promover los derechos humanos o los ODS mediante estrategias de acción social. El respeto de los derechos humanos se refiere a cómo lleva a cabo su negocio de manera cotidiana. Los proyectos u otras iniciativas de las empresas para apoyar o promover los derechos humanos o los ODS pueden ser una contribución significativa a las sociedades, pero son compromisos voluntarios. Por el contrario, es una expectativa básica que todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector o contexto operativo eviten tener impactos negativos y, si los tuvieran, que estos sean reparados. Esta responsabilidad no puede ser compensada por la inversión social o actividades de filantropía. Una no sustituye a la otra. Las acciones en favor de los ODS nunca pueden substituir una debida diligencia en derechos humanos.

Para aplicar los Principios Rectores, las empresas deben llevar a cabo acciones en tres esferas diferentes:

1. Adoptar un compromiso respecto de los derechos humanos, en este caso, respecto de la discapacidad.
2. Establecer un proceso de debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo se abordan posibles impactos negativos;
3. Establecer unos procesos para reparar los posibles abusos que hayan provocado o contribuido a provocar.

¡Recuerde!

Respetar los derechos humanos no es una responsabilidad pasiva, exige acción por parte de las empresas. Es relativamente fácil para una empresa decir que respeta los derechos humanos, e incluso puede creer genuinamente que lo hace. Sin embargo, para que esa afirmación tenga legitimidad es necesario que la empresa sepa y pueda demostrar, que respeta los derechos humanos en la práctica. Para eso es necesario que la empresa haya adoptado determinados procesos y políticas. En los Principios Rectores se definen como una declaración de compromiso político, un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos y unos procedimientos que hagan posible la reparación.

3.3. La oportunidad de la Agenda 2030 y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los ODS van a servir de guía para identificar acciones que permitan potenciar el rol de las personas con discapacidad en nuestras sociedades. Servirán también para explicar y comunicar qué derechos se están apoyando desde la empresa a partir de la construcción de alianzas, tanto internas



como con terceros, que construyan una sociedad que no deje a nadie atrás (**OPORTUNIDAD**).

En septiembre de 2015, los Estados miembro de Naciones Unidas adoptaron un conjunto de 17 metas y 169 objetivos acordados universalmente, conocidos como los 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.

Concretamente, 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), lo que significa una oportunidad y una responsabilidad por parte de las empresas frente a este grupo humano.

4. PASOS QUE DEBEN SEGUIRSE EN UNA ESTRATEGIA DE DERECHOS HUMANOS HACIA LA DISCAPACIDAD

4. PASOS QUE DEBEN SEGUIRSE EN UNA ESTRATEGIA DE DERECHOS HUMANOS HACIA LA DISCAPACIDAD

Muchas empresas han desarrollado políticas, prácticas e iniciativas que buscan respetar y apoyar los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad como empleadas, clientes, proveedoras o miembros activos de la sociedad. Algunas son objeto de leyes pero otras van más allá de este marco y miran a los convenios y marcos internacionales aplicables. El objetivo de esta guía es precisamente el de ayudar a las empresas a comprender mejor los derechos de las personas con discapacidad, cómo respetarlos y apoyarlos en y desde el ámbito empresarial tomando como referencia las reglas uniformes internacionales.

**¡Recuerde!**

Antes de cualquier acción en favor de los ODS vinculada a la discapacidad, la empresa debe asegurarse de que no está teniendo un impacto negativo en los derechos de las personas empleadas o clientes con discapacidad.

Tomando como base los derechos protegidos por la Convención y el procedimiento que establecen los Principios Rectores para asegurar que las empresas respetan los derechos humanos, se puede fortalecer la responsabilidad empresarial respecto de las personas con discapacidad estableciendo los siguientes pasos:

PASO 1: Comprometerse públicamente con los derechos de las personas con discapacidad.

PASO 2: Identificar posibles impactos negativos en los derechos de las personas con discapacidad en el área de influencia de la empresa.

PASO 3: Establecer los procedimientos y responsables necesarios para prevenir, mitigar y reparar los posibles impactos así como comunicar los avances realizados

PASO 4: Contribuir a los ODS vinculados a la discapacidad.



4.1. PASO 1: Comprometerse públicamente con los derechos de las personas con discapacidad

- En primer lugar, es importante establecer un compromiso formal de la empresa con la discapacidad que sea aprobado al más alto nivel de manera que se emita un mensaje claro a todas las áreas, personas empleadas, clientes y socios/as comerciales sobre cuál es la posición de la empresa en este ámbito. El compromiso formal inserta así la discapacidad en la naturaleza y sustancia de la empresa.
- Habitualmente, este compromiso está recogido, o puede recogerse, en las políticas de diversidad de 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 políticas.

¡Recuerde!

Siempre será más efectivo y práctico, aprovechar los sistemas de gestión ya establecidos para incorporar elementos que tengan que ver con los derechos de las personas con discapacidad que crear un sistema nuevo desde cero.

- Considerar en nuestro compromiso las áreas de contribución de la empresa respecto de la discapacidad en nuestra declaración pública. En este sentido, es importante tener en cuenta que la contribución (o el impacto negativo) de las empresas en la discapacidad puede darse en 4 ámbitos distintos:
 - Crear empleo para personas con discapacidad que no solo ofrezca un modo de vida sino que contribuya también a potenciar su autonomía, capacidades, empleabilidad, autoestima y reconocimiento económico y social. Esto debe hacerse garantizando la salud, el bienestar y la seguridad laboral de estas personas conforme a su realidad asegurando, además, su participación en la negociación colectiva y otros derechos sindicales.
 - Considerar cómo nuestros productos, servicios y entornos pueden estar teniendo un impacto positivo, o negativo, en los derechos de las personas con discapacidad. Se trata de incorporar la inclusión de la discapacidad en el núcleo del negocio de las compañías desarrollando, productos y servicios específicos para cubrir las necesidades y demandas de este mercado; también asegurar la accesibilidad en nuestro negocio, para que este sea usable, practicable y consumible por las y los clientes con discapacidad.



- Promover los derechos humanos de las personas con discapacidad en toda nuestra actividad mercantil, de promoción y comunicación. 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 suministro. Así como promover la compra responsable en empresas sociales de inclusión (Centros Especiales de Empleo de iniciativa social).
- Invertir en empresas emergentes (“startups”) o fondos de inversión o desarrollar nuevos negocios centrados en el desarrollo de soluciones para las personas con discapacidad es también una oportunidad de impacto positivo en este sector de la población.

4.2. PASO 2: Identificar posibles impactos negativos en los derechos de las personas con discapacidad en el área de influencia de la empresa

Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de las actividades empresariales sobre los derechos de las personas con discapacidad, las empresas deben establecer un proceso de debida diligencia específico sobre discapacidad.



Este proceso debe incluir una evaluación del impacto actual y potencial de las actividades sobre los derechos de las personas con discapacidad, la integración de sus conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas.

Para identificar los posibles impactos de la empresa en la discapacidad, vamos a tomar como referencia los derechos recogidos en la Convención. La lectura, desde una perspectiva empresarial, de estos derechos permite identificar posibles impactos negativos que pudiera tener la empresa en relación a las personas con discapacidad.

¡Recuerde!

Identificar a las personas con discapacidad en la empresa puede no ser una tarea fácil. Por ejemplo, las personas con discapacidad psicosocial, con problemas de salud mental, daño cerebral, personas sordas u otras discapacidades no visibles pueden no tener reconocida oficialmente su discapacidad como tal o puede que no deseen ofrecer información sobre su discapacidad en la empresa en la que trabajen o en relación al servicio o producto que están adquiriendo.



¿Qué derechos protege la Convención desde una lectura empresarial? Algunas preguntas que se puede formular la empresa, son las siguientes:

a) El derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación por motivos de discapacidad. (Arts. 2, 3, 4, 5 y 9).

a.1. ¿Existe un protocolo en los procesos de selección de personal que prohíba cualquier práctica discriminatoria por razón de discapacidad?

a.2. ¿La empresa hace público que aplica la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección incluso cuando el proceso se hace a través de un tercero?

a.3. ¿La empresa tiene una normativa específica de contratación de personas con discapacidad?

a.4. ¿La empresa establece los ajustes razonables necesarios para que la persona con discapacidad pueda participar plenamente en el proceso de selección y en su caso, una vez empleada, desarrollar sus responsabilidades?

a.5. ¿Si la empresa realiza procesos de selección en línea, garantiza que el sistema sea accesible para las personas con discapacidad, especialmente para las personas que utilizan lectores de pantalla?

a. 6. ¿La empresa ejerce los criterios de promoción interna de las personas con discapacidad en igualdad con el resto de personas empleadas?

a.7. ¿La empresa incorpora en su desarrollo de productos y servicios criterios para que estos sean adaptados a las personas con discapacidad de manera a asegurar que cumplen los principios del diseño para todas las personas o universal?

a.8. ¿La empresa garantiza que la información proporcionada a la clientela (en sitios web y en cualquier otro formato) es accesible a los y las clientes con discapacidad?

a.9. ¿La empresa ha establecido un protocolo que establezca claramente cómo tratar con personas con discapacidad, ya sean personas empleadas o clientes/usuarios/as y ha formado a su personal al respecto?

a.10. ¿La empresa cuenta con actividades de formación sobre la discapacidad y su estigmatización dirigidas al personal de recursos humanos y al conjunto de la plantilla?

a.11. ¿La empresa apoya y participa activamente en las iniciativas y programas gubernamentales o autonómicos dirigidos a proteger y potenciar a las personas con discapacidad?

a.12. ¿La empresa asegura que las iniciativas locales y otras iniciativas en la comunidad 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 como participantes o beneficiarias?



a.13. ¿La empresa asegura que las y los trabajadores con discapacidad participen de la negociación colectiva y otros derechos sindicales de manera plena? ¿Implica a los miembros del personal con discapacidad en el proceso y en la identificación de las acciones prioritarias?

b) El derecho a contar con entornos, productos, bienes y servicios accesibles. (Art.9).

b.1. ¿Realiza la empresa estudios sobre la accesibilidad a sus entornos por parte de personas empleadas o clientes con discapacidad?

b.2. ¿La web y las aplicaciones para dispositivos móviles de la empresa y sus servicios de atención al cliente son accesibles?

b.3. ¿La empresa tiene instaurado 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? ¿Implica a los miembros del personal con discapacidad en el proceso y en la identificación de las acciones prioritarias?

b.4. ¿La empresa tiene en cuenta en sus compras a proveedores que los productos o servicios sean accesibles a las personas con discapacidad ya sean empleados/as o clientes?



c) A la vida. (Art. 10).

c.1. ¿La empresa aplica protocolos en relación a la salud y seguridad de las personas con discapacidad?

d) A la protección ante en situaciones de riesgo, incluidas situaciones de conflicto armado, emergencias humanitarias y desastres naturales. (Art. 11).

d.1. ¿La empresa ha adaptado sus planes de emergencia y seguridad, salidas de emergencia, tipos de avisos y otros entornos a sus empleados/as y/o clientes con discapacidad?

e) Al igual reconocimiento como persona ante la ley y de la capacidad jurídica en todos los aspectos de la vida. (Art. 12).

e.1. ¿La empresa reconoce los derechos de sus empleados/as y clientes con discapacidad ante la ley sin discriminación alguna?

e.2. ¿La empresa informa a sus empleados/as o clientes con discapacidad de sus derechos ante la ley?



f) Al acceso a la justicia. (Art. 13).

f.1. ¿La empresa informa a sus empleados/as con discapacidad del acceso a la Justicia respecto de sus condiciones laborales u otras cuestiones de manera accesible teniendo en cuenta su discapacidad?

g) A la libertad y seguridad de la persona, procurando que no se vean privadas de su libertad ilegal o arbitrariamente; y que la existencia de una discapacidad no justifique en ningún caso una privación de la libertad. (Art. 14).

g.1. ¿La empresa asegura la libertad de movimientos y seguridad de todas las personas empleadas y clientes con discapacidad en sus entornos laborales y comerciales?

h) A la protección contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. (Art. 15).

h.1. ¿La empresa cuenta con un protocolo que prohíba y sancione cualquier práctica de maltrato o acoso por razón de discapacidad?

h.2. ¿Existen canales de queja y mecanismos de reparación accesibles para atender las comunicaciones que revelen este tipo de actuaciones?

h.3. ¿Estos canales de queja cumplen con criterios de accesibilidad, neutralidad y confidencialidad?

i) A la protección contra la explotación, la violencia y el abuso, tanto en el seno del hogar como fuera de él. (Art. 16).

i.1. ¿La empresa cuenta con un protocolo que prohíba y eleve a las instancias adecuadas cualquier práctica de explotación, violencia o abuso por razón de discapacidad a personas empleadas o clientes con discapacidad?

i.2. ¿La empresa garantiza que este protocolo es comprendido por las personas empleadas con discapacidad y que son conscientes de sus derechos en este ámbito?

i.3. ¿Existen canales de queja para atender las comunicaciones que revelen este tipo de actuaciones?

i.4. ¿Estos canales de queja cumplen con criterios de accesibilidad, neutralidad, confidencialidad?

j) A la protección de la integridad personal (física y mental). (Art. 17).

j.1. ¿La empresa cuenta con protocolos de actuación de salud y seguridad que permitan proteger la integridad personal, física y mental, de las personas empleadas o clientes con discapacidad?



j.2. ¿La empresa desarrolla sus productos y servicios de manera que se proteja la integridad personal de sus empleados/as y clientes con discapacidad?

k) A la libertad de desplazamiento. (Art. 18).

k.1. ¿La empresa cuenta con transporte accesible/adaptado para las personas empleadas con discapacidad?

k.2. ¿La empresa permite a las personas empleadas con discapacidad opinar sobre la forma y trayecto en los desplazamientos en transporte adaptado?

l) A vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad. (Art. 19).

l.1. ¿La empresa fomenta la vida independiente de las personas empleadas con discapacidad al retribuir las con salarios dignos?

m) A la movilidad personal con la mayor independencia posible. (Art. 20).

m.1. ¿La empresa asegura la libertad de movimiento de las personas con mayor discapacidad dentro de las instalaciones mediante las adaptaciones necesarias?

m.2. ¿La empresa asegura un entorno libre de barreras a las personas empleadas y clientes con discapacidad?

n) A la libertad de expresión y de opinión y acceso a la información. (Art. 21).

n.1. ¿La empresa asegura el acceso a la información que genera a todas las personas empleadas con discapacidad?

n.2. ¿La empresa asegura el acceso a la información sobre sus productos o servicios a todos sus clientes con discapacidad?

n.3. ¿La empresa cuenta con canales y mecanismos para la comunicación de quejas/sugerencias a las personas empleadas o clientes con discapacidad?

o) Al respeto de la privacidad y la protección contra las injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, familia, hogar, correspondencia o cualquier otro tipo de comunicación, o de agresiones ilícitas contra su honor y su reputación. (Art. 22)

o.1. ¿La empresa cuenta con procedimientos, y entornos, que aseguren la privacidad de los datos médicos referentes a las personas empleadas o clientes con discapacidad?

o.2. ¿La empresa cuenta con procedimientos que aseguren la privacidad de la imagen de la persona empleada o cliente con discapacidad verificando que esta persona entiende y da su conformidad a la utilización de su imagen u otros datos personales?



p) Al respeto del hogar y de la familia y a la igualdad en todas las cuestiones relacionadas con el matrimonio, la familia, la paternidad y las relaciones personales. (Art. 23).

p.1. ¿La empresa cuenta con medidas de conciliación familiar adaptadas a las necesidades específicas de las personas con discapacidad, tanto como empleadas o como familiares de personas empleadas?

q) A la educación inclusiva a todos los niveles, así como a la enseñanza a lo largo de la vida. (Art. 24).

q.1. ¿La empresa no discrimina y permite participar plenamente en sus actividades de formación a las personas empleadas con discapacidad?

q.2. ¿La empresa adapta y realiza los ajustes razonables necesarios en sus procesos formativos dirigidos a las personas empleadas, o clientes, con discapacidad incluso cuando esto se realiza a través de terceros?

q.3. ¿La empresa reconoce y potencia las aptitudes y capacidades de las personas con discapacidad a través de programas de formación específicos?



r) A gozar del más alto nivel posible de salud. (Art. 25)

r.1. ¿La empresa aplica todas las normas y procedimientos de salud y seguridad laboral a las personas empleadas y clientes con discapacidad?

r.2. ¿La empresa cuenta con procedimientos para la prevención de discapacidades entre sus empleados/as?

r.3. ¿La empresa proporciona, si fuera necesario, ajustes razonables que permitan a las personas empleadas que hayan adquirido una discapacidad permanecer en su puesto de trabajo o proporcionarles otro adaptado?

r.4. ¿La empresa brinda apoyo, incluyendo ajustes razonables si fuera necesario, al personal con discapacidad que se reincorpore al trabajo después de un período de rehabilitación?

r.5. ¿La empresa se asegura que sus productos y servicios no dañan la salud o discriminan a las personas con discapacidad?

s) A la habilitación y rehabilitación para lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida. (Art. 26).

s.1. ¿La empresa facilita que las personas empleadas con discapacidad puedan lograr y mantener su capacidad física, mental, social y vocacional?



- s.2.** ¿La empresa cuenta con procedimientos adaptados para que la persona empleada con discapacidad pueda participar plenamente de la vida laboral en su conjunto en igualdad con el resto de la plantilla?
- s.3.** ¿La empresa produce u ofrece servicios que faciliten a sus clientes con discapacidad la participación plena en determinados aspectos de la vida cotidiana?
- s.4.** ¿La empresa incorpora los ajustes razonables necesarios para la toma de decisiones de la persona con discapacidad con la máxima autonomía?
- s.5.** ¿La empresa mantiene en plantilla a una persona con una discapacidad sobrevenida?

t) A trabajar en igualdad de condiciones. A tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. (Art. 27 y 28).

- t.1.** ¿La empresa garantiza el criterio de igual remuneración para trabajo de igual valor a las personas con discapacidad?
- t.2.** ¿La empresa garantiza el desarrollo del trabajo a la persona con discapacidad en igualdad de condiciones?
- t.3.** ¿La empresa permite elegir, u opinar, a las personas empleadas con discapacidad sobre su puesto de trabajo y aspectos de mejora vinculados a su situación particular?

t.4. ¿La empresa ofrece puestos de trabajo a personas con discapacidad?

u) A un nivel de vida adecuado y a la protección social, para ellas y sus familias, lo cual incluye alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a la mejora continua de sus condiciones de vida. (Art. 28).

u.1. ¿La empresa ofrece la protección social requerida por ley a las personas empleadas con discapacidad?

u.2. ¿La empresa ofrece un salario digno a las personas empleadas con discapacidad que permita condiciones de vida dignas?

v) A participar en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte. (Art. 30).

v.1. ¿La empresa permite a las personas empleadas y clientes con discapacidad participar en las actividades culturales, de ocio o deportivas organizadas realizando los ajustes necesarios?

v.2. ¿Los productos y servicios ofrecidos por la empresa no merman la capacidad de las personas con discapacidad de disfrutar y participar en la vida cultural, recreativa o deportiva de la sociedad?



En el ámbito empresarial, la emergencia de nuevos derechos es cada vez más apremiante con cuestiones sobre la mesa que tienen que ver con el derecho a la privacidad, a la libertad de expresión, a la libertad de movimiento que pueden traer consigo nuevas tecnologías. Por ejemplo, una utilización inadecuada de la Inteligencia Artificial (IA) puede llegar a promover, o incluso magnificar, desigualdades o discriminaciones si, en el algoritmo o en la información histórica recogida como base para su aprendizaje, se incorporan o desarrollan sesgos o prejuicios ligados a posibles impactos sobre los derechos de las personas con discapacidad. Ante esta realidad, en los últimos años son cada vez más las voces que hablan de la aparición de nuevos derechos que pueden tener incidencia en las personas con discapacidad como, por ejemplo, el derecho a acceder al espacio que supone la nueva sociedad de la información en condiciones de igualdad y no discriminación. No olvidemos que los Estados avanzan lentamente en el reconocimiento y protección de estos derechos en sus legislaciones por lo que el papel de las empresas en relación a estas corrientes es de crucial importancia.

¡Recuerde!

Estos derechos reconocidos en la Convención no eximen a la empresa de cumplir con el resto de derechos laborales establecidos tanto por ley como a través de los instrumentos internacionales.

les al respecto. Por ejemplo, son también de aplicación a las personas con discapacidad los derechos recogidos en los 8 convenios fundamentales de la OIT y otros instrumentos internacionales de derechos humanos (como, por ejemplo, la Convención contra la discriminación de la Mujer) y convenciones de la OIT.

Para priorizar la gestión de estos impactos, se consideran los siguientes criterios. Estos nos van a ayudar a priorizar las medidas correctivas a tomar.

- **Severidad:** La gravedad de las consecuencias negativas que se generan para los titulares de los derechos.
- **Alcance:** La cantidad o proporción de personas o grupos de personas afectadas.
- **Remediabilidad:** La probabilidad de devolver el disfrute de los derechos humanos al estado anterior a la materialización del impacto. Algunos impactos son irremediables (p.ej., la pérdida de una vida). Cuanto mayores son la severidad y el alcance, menos remediables son los impactos.
- **Incidencia:** Frecuencia con que ha ocurrido o riesgo de que ocurra un impacto.



- **Conexión:** El grado de involucramiento con las operaciones, productos o servicios que generan los impactos. La empresa puede a) provocar, b) contribuir, o bien c) estar relacionada con el impacto, y lo puede hacer de una manera exclusiva o colectiva, es decir, junto a otras organizaciones.

Todos estos factores plantean dificultades teóricas y prácticas a la hora de medirlos y valorarlos comparativamente pero pueden ser útiles para ayudarnos a establecer los criterios que va a aplicar nuestra empresa a la hora de prevenir y mitigar posibles impactos en los derechos de las personas con discapacidad.

4.3. PASO 3: Establecer los procedimientos y responsables necesarios para prevenir, mitigar y reparar los posibles impactos, así como comunicar los avances realizados

Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus análisis de impacto en el marco de las funciones y procesos internos y tomar las medidas oportunas de corrección.

1. Asignación de responsables y recursos

Una de las primeras preguntas que una empresa debe responder para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos de las personas con discapacidad es decidir cómo organizará esta función internamente. No existe una única respuesta pero lo que sí está claro es que todas las personas empleadas en una empresa deben velar por el cumplimiento de este respeto en su quehacer cotidiano. Podríamos decir que cada uno/a es responsable de su propia diligencia debida en el respeto de los derechos vinculados a las personas con discapacidad.

¡Recuerde!

La empresa debe informar a todas las personas en el momento de su contratación del compromiso de la empresa en relación a la discapacidad y ofrecer la formación que sea requerida para que todas las personas entiendan estos derechos.

El debate en torno a quién encabeza la responsabilidad de la estrategia y gestión de la discapacidad es recurrente en muchas compañías. A menudo, esta responsabilidad ha recaído por circunstancias sobrevenidas (tales como controversias o quejas elevadas a la compañía) en alguna área con-



creta como la de sostenibilidad, pero otras opciones son posibles. En cualquier caso los grandes debates de fondo al respecto tienen que ver con tres aspectos:

- determinar si se va a optar por un liderazgo transversal (compartido entre distintas áreas) o centralizado;
- determinar si se va a basar el modelo en el concepto de vigilancia o, por el contrario, si se va a orientar desde una perspectiva de guía y orientación.
- determinar si se va a promover la participación de abajo a arriba o no en la asunción de responsabilidades;
- independientemente de estos debates, es necesario insistir en el hecho que todos a y cada una de las personas empleadas en la empresa tiene la responsabilidad de velar por el respeto de los derechos humanos en su actividad cotidiana.

2. Indicadores de cumplimiento y mejora

Según lo que establecen los Principios Rectores, y a fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos de las personas con discapacidad, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta a los posibles impactos detectados. Este seguimiento debe:



- a. Basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados.
- b. Tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas.

3. Sistema de queja y reparación

El principal requisito del sistema de queja es que sea accesible para cualquier persona con discapacidad, sea cual sea su naturaleza pero también es importante formar a las personas empleadas y clientes con discapacidad sobre la existencia y funcionamiento del sistema de queja.

Según los Principios Rectores, si una empresa detecta que ha causado o contribuido a causar un efecto negativo sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad, debería repararlo o contribuir a su reparación. 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.

4. Comunicar los avances realizados

Es importante que, a la hora de comunicar, se tenga en cuenta sistemas que puedan ser accesibles a las personas con discapacidad, ya sean personas empleadas o clientes/usuarios/as de productos y servicios.



4.4. PASO 4: Contribuir a los ODS vinculados a la discapacidad

Una vez se han identificado los posibles impactos negativos de la empresa en los derechos de las personas con discapacidad, se ha de focalizar la acción en la promoción de determinadas acciones que tengan como objetivo potenciar el papel de las personas con discapacidad en la sociedad desde la Agenda 2030 y los Objetivos que esta establece.

Concretamente, las personas con discapacidad se mencionan once veces en las metas y/o indicadores de los ODS (en los objetivos 4, 8, 10, 11 y 17), lo que significa una oportunidad y una responsabilidad por parte de las empresas frente a este colectivo.

Los ODS establecen los siguientes objetivos relaciones con la discapacidad:

- 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 discapaci-



dad, 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).

5. SOBRE EL CERMI Y BHR

5. SOBRE EL CERMI Y BHR

CERMI

El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) es la expresión del movimiento social de la discapacidad para la incidencia, la representación y la interlocución políticas. Su misión, establecida y asumida por sus entidades miembro, consiste en articular y vertebrar el movimiento social de la discapacidad para, desde la cohesión y la unidad del sector y respetando siempre el pluralismo inherente a un segmento social tan diverso, desarrollar una acción política representativa en defensa de los derechos humanos de las personas con discapacidad, tanto colectiva como individualmente.

El CERMI traslada ante los poderes públicos, los distintos agentes y operadores y la sociedad, mediante propuestas constructivas, articuladas y contrastadas técnicamente, las necesidades y demandas del grupo de población de la discapacidad, asumiendo y encauzando su representación, convirtiéndose en interlocutor y referente del sector para promover la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la emancipación social y, en general, la mejora de las condiciones de vida de las ciudadanas y ciudadanos españoles con discapacidad y de sus familias.

En el año 2011, el CERMI fue designado oficialmente por el Estado español como mecanismo independiente y de seguimiento de la aplicación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en España. Eso le otorga una serie de atribuciones reforzadas en relación con Naciones Unidas y con el Estado español como signatario de este Tratado Internacional de Derechos Humanos.

<http://www.cermi.es>

BHR

BHR es la primera consultora en España especializada en cuestiones de empresa y derechos humanos y sostenibilidad. Cuenta con más de 20 años de experiencia en el ám-



bito internacional y nacional con un equipo especializado y con experiencia en diversos sectores industriales. Sus procesos de consultoría también incluyen una visión integrada de la agenda 2030. BHR trabaja con empresas, gobiernos y otras organizaciones que buscan mejorar sus impactos en cualquier lugar del mundo. Realiza análisis de impactos y desarrolla políticas y herramientas de derechos humanos adaptadas a las necesidades de sus clientes y ha desarrollado investigación y servicios en aspectos críticos de derechos humanos para un gran variedad de sectores.

BHR ha sido la asistencia técnica del Plan de Acción Nacional sobre empresas y Derechos Humanos en España por encargo del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación de España. Ha acompañado a los gobiernos de Canadá, Reino Unido, Países Bajos y Suiza en el desarrollo de iniciativas destinadas a promover los Principios Rectores y otras iniciativas complementarias entre sus empresas.

BHR tiene oficinas en España y Colombia, y también cuenta con una red de apoyo técnico en París, y Washington, así como en otros países de América Latina.

<http://www.businessandhumanrights.es>

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas*. Disponible en: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- *Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos*. Disponible en: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf
- *Principios del Pacto Mundial de la ONU*. Disponible en: <https://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios/>

- *Convenios fundamentales de la OIT*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_095897.pdf
- *Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*. Disponible en: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1998/98B09_234_span.pdf
- *Guía para empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_643941/lang-es/index.htm
- *Objetivos de Desarrollo Sostenible y promoción de los derechos de las personas con discapacidad*. Disponible en: <https://www.cermi.es/es/colecciones/objetivos-de-desarrollo-sostenible-y-la-promoci%C3%B3n-de-los-derechos-de-las-personas-con>
- *ODS y Discapacidad-ODiScapacidad, plan de trabajo*. Disponible en: <https://www.cermi.es/es/colecciones/ods-y-discapacidad-plan-de-trabajo>
- *La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una relectura cruzada en favor*



de los derechos, la inclusión y el bienestar de las personas con discapacidad y sus familias. Disponible en: <https://www.cermi.es/es/colecciones/un-círculo-virtuoso-la-convención-internacional-sobre-los-derechos-de-las-personas-con>

- *Discapacidad, Información no Financiera, Transparencia y Buen Gobierno Avanzando en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.* Disponible en: <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/novedades/gu%C3%ADa%20ODS%20II%20def.pdf>

LOS DERECHOS HUMANOS
DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
GUÍA PRÁCTICA PARA EMPRESAS

2019



Esta guía –elaborada por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y *Business and Human Rights* (BHR), en un ejemplo de alianza cooperativa entre operadores empresariales y sociales– pretende ofrecer orientaciones y recomendaciones para que las empresas españolas activen su potencial para acoger la discapacidad como un elemento más de su compromiso con la realidad social.

La guía, específicamente dirigida al mundo empresarial, aspira a llenar un vacío en la literatura empresarial, promoviendo el conocimiento y la aplicación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y otros instrumentos internacionales de derechos humanos, entre las empresas, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Hasta la fecha, no existía una guía de estas características que convoque e interpele a las empresas con un lenguaje didáctico, claro y adaptado al contexto español, por lo que muchas compañías desconocen los derechos de esta parte de la población y cómo promoverlos en y desde la empresa. Más conocimiento sobre los derechos de las personas con discapacidad permitirá a la empresa cumplir mejor con su función social, así como ofrecer a este grupo humano una plataforma para desarrollarse plenamente en una sociedad que no deje a nadie al margen ni atrás.

Con el apoyo de:

