

EL ARGUMENTO COMERCIAL PARA EMPLEAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A medida que los empleadores contratan trabajadores con discapacidad, se dan cuenta de que ello repercute positivamente en el lugar de trabajo en términos de eficacia, productividad y éxito en general. El argumento comercial se basa en lo siguiente:

- Las personas con discapacidad son tan productivas y fiables como sus homólogos sin discapacidad y tienen una elevada tasa de permanencia en el empleo;
- contratarlas aumenta la motivación de la fuerza de trabajo;
- son una fuente de talentos desaprovechada y, a menudo, pueden aprovechar ciertas capacidades transferibles para solucionar problemas; y
- representan un segmento de mercado infravalorado de miles de millones de dólares que también incluye a su familia y amigos.

PROMOCIÓN DE OPORTUNIDADES: EL PAPEL DE LA OIT

La OIT promueve la empleabilidad y el empleo de hombres y mujeres con discapacidad a través de normas sobre discriminación y discapacidad, el acopio de conocimientos sobre buenas prácticas en la formación y el empleo, labores de promoción y asesoramiento político y proyectos de cooperación técnica financiados por donantes.

Los elementos clave de un enfoque basado en los derechos (igualdad de oportunidades, trato equitativo y no discriminación) están consagrados en los Convenios de la OIT. relativos al empleo, en general, y las personas con discapacidad, en particular. Entre ellos se destacan el *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111), el *Convenio sobre igualdad de remuneración*, 1951 (núm. 100) y el *Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)*, 1983 (núm. 159), así como el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la*

gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, de 2002.

En noviembre de 2012, el Consejo de Administración de la OIT valoró positivamente el compromiso de incluir a las personas con discapacidad en todas las áreas de trabajo de la OIT mediante la Iniciativa de Inclusión de la Discapacidad.

Para más información sobre el trabajo de la OIT en materia de discapacidad, consulte:

www.ilo.org/disability

RED MUNDIAL DE EMPRESAS Y DISCAPACIDAD DE LA OIT

Esta Red, lanzada en 2010, es una alianza público-privada que abarca multinacionales, organizaciones de empleadores y redes de empresas nacionales, así como ONG y organizaciones de personas con discapacidad.

El objetivo de la Red es fomentar el intercambio de conocimientos y actividades conjuntas entre empresas con el fin de recabar experiencias, facilitar el desarrollo de redes nacionales y promover los argumentos comerciales y de derechos humanos a favor de la inclusión de la discapacidad en el lugar de trabajo.

Si desea mayor información sobre la Red, consulte:

www.businessanddisability.org

Servicio de Género, Igualdad y Diversidad
Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad
Oficina Internacional del Trabajo (OIT)
4, Route des Morillons
CH-1211 GINEBRA 22 (Suiza)
Tel.: (+41-22) 799 7970/7249
Fax: +41 22 799 6388
Email: disability@ilo.org



Oficina
Internacional
del Trabajo

DISCAPACIDAD

Una cuestión de derechos humanos

LA DISCAPACIDAD COMO UNA CUESTIÓN DE DERECHOS HUMANOS

En los últimos decenios, se ha producido un cambio radical en la forma de entender la discapacidad en términos de política internacional. En lugar de considerarse un problema personal que se supera con una intervención médica, cada vez más se percibe que las barreras para la participación de las personas con discapacidad provienen sobre todo de cómo está constituida y organizada la sociedad, de las opiniones y ideas preconcebidas sobre la discapacidad.

Hoy, muchos países han empezado a realizar cambios para adaptarse a las diferencias y para brindar a las personas con discapacidad la oportunidad de ocupar el lugar que les corresponde en la sociedad (en materia de educación, formación, empleo, política, arte y cultura y actividades sociales en general). La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada en 2006, ha dado un mayor impulso a este planteamiento basado en los derechos llamado "modelo social" de discapacidad.

SUPERAR LA EXCLUSIÓN DEBIDA A LAS BARRERAS SOCIALES

Las desventajas a las que se enfrentan los hombres y mujeres con discapacidad pueden reducirse o eliminarse si se superan las barreras existentes en materia de legislación, políticas, entornos inaccesibles, transporte, información, comunicaciones y, muy especialmente, en ideas preconcebidas erróneas y estereotipos sobre las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UN GRUPO DIVERSO

Actualmente hay más de mil millones de personas con discapacidad en el mundo, lo que representa 15 por ciento de la población mundial.¹ Son un grupo diverso

de personas con distintas competencias, habilidades, intereses, sueños y esperanzas. Tienen distintos tipos de discapacidad, que a veces es visible, a veces, no. Su situación y condición en la sociedad varían mucho, dependiendo de si nacieron con una discapacidad o si la adquirieron posteriormente, ya que ello suele influir en su educación, formación y empleo, así como en las oportunidades de formar su propia familia.

Las personas con discapacidad se enfrentan a menudo a una discriminación múltiple debido a una combinación de factores. Por ejemplo, las mujeres con discapacidad se enfrentan a dificultades particulares, debido a la combinación de estereotipos sobre la "mujer" y las "personas con discapacidad". Además, se topan con otros obstáculos debido a que, a menudo, viven sumidas en la pobreza. Las personas indígenas con discapacidad tienen menos probabilidades de beneficiarse de medidas de discriminación positiva que otras personas con discapacidad. No obstante, las personas con discapacidad han demostrado que, si se les da la oportunidad, incluso si son pobres, tienen la capacidad y motivación para conseguir empleo y tener éxito o para adquirir competencias empresariales, gestionar créditos y crear o desarrollar pequeños negocios que generen ingresos.

POTENCIAL DESAPROVECHADO

A veces, tener una discapacidad se confunde con no tener capacidades. En la mayoría de los casos, las personas con discapacidad pueden realizar las mismas tareas que las no discapacitadas y, a menudo, sobresalen en dichas tareas. Puede que algunas personas con discapacidad necesiten apoyo para realizarlas, ya sea mediante ajustes razonables o con medidas de discriminación positiva. También es importante mejorar el acceso a edificios, transporte e información.

Según se integran en la fuerza de trabajo y en la sociedad, las personas con discapacidad han demostrado que son capaces de obtener buenos resultados en la enseñanza; adquirir una amplia gama de competencias; aportar una importante contribución a la fuerza de trabajo y a la economía a distintos niveles,

desde los empleos poco cualificados hasta los puestos profesionales, de gestión y de responsabilidad y en tanto que empresarios; influir en la política y en la vida de sus comunidades.

EL COSTE DE LA EXCLUSIÓN

Las personas con discapacidad tienen menos probabilidades que las personas no discapacitadas de tener un empleo a tiempo completo y hasta el doble de probabilidades de estar desempleados; además, es bastante más probable que queden excluidas del mercado de trabajo.² Si trabajan, tienen más probabilidades de ser mal remunerados, con pocas perspectivas de futuro y malas condiciones de trabajo.

Excluir a las personas con discapacidad del empleo supone un enorme coste para la sociedad. Según un estudio reciente de la OIT, anualmente se pierde entre un 3 y un 7 por ciento del PIB. Eso se debe a una pérdida de productividad, a los ingresos fiscales no devengados y a un debilitamiento del consumo. Además, los países que cuentan con sistemas de seguridad social han tenido que sufragar los elevados costes de las prestaciones por discapacidad. Si bien es cierto que se requiere una red de protección social para los que no pueden trabajar, el hecho de contar con una gran proporción de la población en edad de trabajar en una situación de dependencia genera grandes desigualdades y una pérdida de eficacia. Muchas personas con discapacidad que actualmente están desempleadas o son económicamente inactivas preferirían trabajar si tuvieran esa opción y si contaran con los debidos apoyos.

¹OMS, Banco Mundial (2011) *Informe mundial sobre la discapacidad*

² OECD (2010) *Sickness, disability and work: Breaking the barriers: A synthesis of findings across OECD countries*