

GUÍA PARA IMPLANTAR EL PRINCIPIO 6 DEL PACTO MUNDIAL

Personas inmigrantes
Personas con discapacidad



"No discriminación
en el empleo y la ocupación"



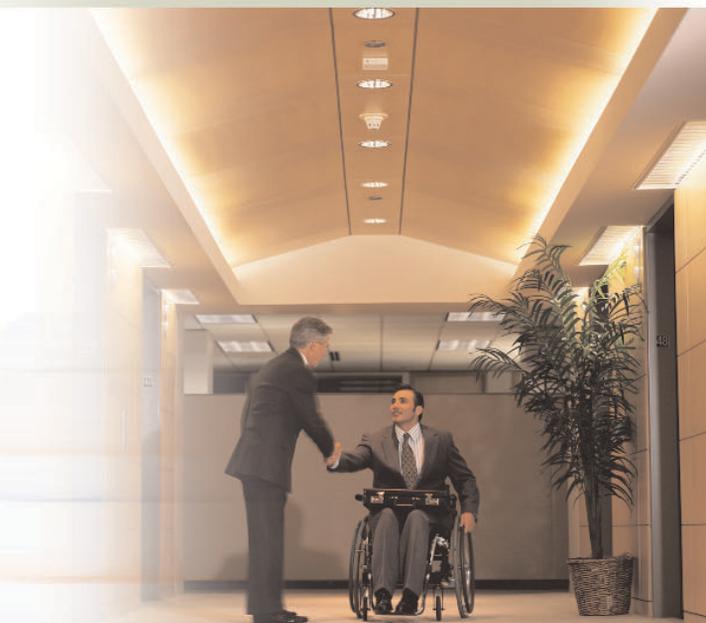
EL PACTO
MUNDIAL



"Los comportamientos más difíciles de cambiar
son aquellos de los que nunca
somos conscientes"

ÍNDICE

	Página
1. Introducción	2
2. Aspectos generales	3
3. Acceso al empleo	4
3.1 Búsqueda de candidaturas	4
• Definición del puesto de trabajo y perfil de la persona candidata	4
• Publicación de la oferta y recepción de candidaturas	4
3.2 Selección de personal	5
• Entrevistas	5
• Pruebas de aptitud	6
• Revisión médica pre-contratación	6
3.3 Contratación y acogida	7
• El contrato	7
• Integración social del individuo al grupo	7
• Adaptación del individuo a las funciones técnicas del puesto de trabajo	8
4. Desarrollo profesional	9
4.1 Formación del personal empleado	9
4.2 Evaluación y promoción dentro de la empresa	10
5. Instrumentos para detectar la discriminación	11
6. Indicadores para medir resultados	12
Anexo I: Bibliografía	13
Anexo II: Conceptos y definiciones básicas	14
Anexo III: Listado de organismos y entidades de interés	16



1. INTRODUCCIÓN

“Los comportamientos más difíciles de cambiar son aquellos de los que no somos conscientes”. Esta frase explica en muchos casos la realidad que rodea a la discriminación en el empleo y la ocupación.

Y si es difícil cambiarlos cuando no se es consciente del perjuicio que podemos producir, lo es mucho más cuando se reacciona en función de unos estereotipos que aceptamos como una explicación eficiente de la realidad. La fuerza de estos estereotipos radica en que se han ido consolidado mediante unos argumentos “racionalizados” a partir de una circunstancia específica - o como respuesta a un hecho aislado - y que se ha transformado en una “verdad” generalizable.

En este sentido, el objetivo de este documento es tanto ayudar a desvelar comportamientos inconscientes, como ampliar el campo de análisis que se debe considerar para tomar decisiones cuyas consecuencias repercuten en la cuenta de resultados de la empresa.

Principalmente los argumentos que se van a utilizar al tratar la igualdad de oportunidades y de trato no tienen su origen en un enfoque de intenciones filantrópicas – si bien es deseable que tengan su papel de fondo – sino desde una argumentación muy poderosa: el interés propio de la empresa.

Disponer de empleados leales, motivados e innovadores – aspectos que tienen claramente un efecto en la cuenta de explotación de las empresas – puede ser el resultado de una política de “No discriminación” que cuide todos los procesos susceptibles de ser discriminatorios: antes, durante y después de la contratación de una persona. Siendo un aspecto muy relevante el lenguaje utilizado en todos estos procesos.

Debido a que hay muchas dimensiones sobre las que se puede discriminar, para este documento hemos seleccionado únicamente dos, sabiendo que se están dejando otros temas importantes fuera - como por ejemplo de género o de edad – pero se ha preferido delimitar el tema con el fin de poder ser más específico en los análisis y propuestas. En definitiva, para tratar de que este documento sea más útil a la empresa u organización.

Por ello, se va a centrar en dos dimensiones que definen a dos colectivos vulnerables: las personas con discapacidad y las personas inmigrantes.

Es importante resaltar que la No Discriminación - el principio 6º del Pacto Mundial - es una categoría que afecta por igual a grandes, medianas y pequeñas empresas, por eso se recomienda su lectura y puesta en práctica a todo tipo de organizaciones. Puede que algunas de las recomendaciones recogidas en este informe sean complejas de llevar a cabo por una PYME o no se ajusten a sus circunstancias, pero siempre servirán para ampliar la percepción a partir de la que se evalúan los comportamientos deseables.

Cabe hacer una última diferenciación entre las políticas de no discriminación enunciadas en el presente documento y la Ley de Integración Social de los Minusválidos (Ley 13/1982 de 7 de Abril), conocida como LISMI. La mencionada ley hace referencia a la obligación que soportan las empresas públicas y privadas con una plantilla superior a 50, de emplear personal minusválido en un porcentaje no inferior al 2 por 100 de la plantilla. Esta ley, que responde a un planteamiento de “discriminación positiva”, es complementaria y no excluyente de la perspectiva de “neutralidad” que se defiende en este documento y que persigue exclusivamente la igualdad de oportunidades para los colectivos a los que nos hemos referido anteriormente.

Joaquín Garralda Ruiz de Velasco
Secretario de ASEPAM
Vicedecano de Ordenación Académica del Instituto de Empresa



2. ASPECTOS GENERALES

Para implantar una política de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades, es fundamental:

- Establecer una política y procedimientos claros de igualdad de oportunidades y trato
- Contar con el respaldo de la alta dirección de la empresa u organización
- Informar y sensibilizar acerca de la política de igualdad de oportunidades y de trato en todos los niveles operativos
- Implantar mecanismos internos de denuncia
- Fijar reuniones periódicas de la dirección/personal empleado para escuchar las quejas y revisar las políticas en curso

En definitiva, adoptar una cultura empresarial de tolerancia cero con la discriminación.

Buenas prácticas

Adecco

Tiene un programa denominado "Addecco Universities" dirigido a responsables de equipo. Además en los cursos de bienvenida, hay un módulo de RSE en el que se hace especial hincapié en las políticas de no discriminación. Estos cursos no sólo están diseñados para la plantilla, sino que también se imparten y ponen a disposición de la plantilla de otras empresas clientes.

Banesto

Cuentan con un módulo específico de diversidad: "Liderar la diversidad". Enfocado a que el personal empleado, la dirección y las personas que ascienden a puestos directivos, reflexionen sobre diversidad. Duración del módulo 2 horas y media. El objetivo es sensibilizar a través de juegos y analizar los posibles prejuicios que se pueden tener respecto a la diversidad. El módulo es impartido por una empresa externa.

Han mejorado el ratio de captación de clientes mediante la contratación de personas inmigrantes que atienden directamente a otras personas inmigrantes. Esto se debe a que, al comprender mejor sus necesidades, consiguen atenderles de forma más cercana y personalizada, de manera que la satisfacción de estos clientes atrae a un mayor número de personas de este colectivo.

Eroski

El Grupo EROSKI ha obtenido la certificación SA8000 y cuenta con un Manual de Gestión, además de un cuadro de mando sometido a mejora continua y una auditoría externa liderada por un Comité Ético pluriarea. Este Comité está compuesto por la Dirección General, la

Gerencia Social, Dirección de compras No alimentación, Dirección de Consumo y Dirección Responsabilidad Social.

Grupo VIPS

En el Grupo VIPS existe un agente de igualdad del Departamento de Recursos Humanos que gestiona las denuncias de forma confidencial. También existen gerentes de RRHH que están muy cerca de la realidad de las personas y están pendientes de cualquier irregularidad en la gestión de sus carreras profesionales.

En cada curso de formación inicial, se insiste en los principios que destacan las virtudes de la diversidad "Respetar a las personas y valorar su diversidad".

Telefónica

El Manual Comunicación para Todos –Pautas de Comunicación Accesible- dirigido al conjunto de personas que trabajan en el Grupo Telefónica y a toda persona comprometida en hacer posible la comunicación –en cualquier entorno- con la diversidad de personas con discapacidad. Representa un requisito imprescindible en los procesos de acceso al empleo y de desarrollo profesional pleno, máxime en la medida en que ha sido consensuado y avalado por CERMI. (Se puede consultar en www.telefonica.es/manualdecomunicacion)

Además en Telefónica, cuentan con la participación de las propias personas con discapacidad y sus representantes en la validación de los procesos que afectan al colectivo, bajo el marco del diálogo y el partenariatio con los grupos de interés.

3. ACCESO AL EMPLEO

3.1 Búsqueda de candidaturas

Definición del puesto de trabajo y perfil de la persona candidata

La definición del puesto de trabajo y perfil del candidato debe centrarse en los requisitos esenciales para el desempeño del puesto de trabajo

ACCIÓN	RESULTADO
Requerir un permiso de conducir si este requisito no es necesario para el puesto de trabajo	Excluye a personas con discapacidad visual y otras personas que no pueden obtener dicho permiso, como es el caso de algunas personas inmigrantes (al no poder homologarlo)
Exigir correcto castellano hablado y escrito, en vez de requerir un nivel de conocimiento suficiente para entender las instrucciones del trabajo a realizar	Limita el elenco de personas que pueden acceder al puesto
Requerir una formación superior y/o homologada en España, sin ser necesario	Excluye a personas sin estos estudios y/o personas que han realizado estudios fuera de España
Mencionar en la oferta de trabajo que sólo se buscan personas de nacionalidad española	Impide el acceso a personas de otras nacionalidades válidas para el puesto

Publicación de la oferta y recepción de candidaturas

La publicación y recepción de candidaturas debe considerar la diversidad de circunstancias de las potenciales personas candidatas

ACCIÓN	RESULTADO
Publicar ofertas sobre vacantes, perfiles y formularios en formatos y medios no accesibles	Restringe el abanico de personas válidas que podrían estar interesadas en la oferta, al no poder acceder a la misma
Fijar unos plazos para presentar la documentación de la candidatura sin tener en cuenta los procesos administrativos de tramitación que dicha documentación requiere	Excluye a personas candidatas que necesitan solicitar a autoridades en el extranjero determinada documentación administrativa homologada
Requerir el envío de fotografía sin justificación	Puede dar a entender que la selección de candidaturas se realiza por motivos subjetivos, disuadiendo a muchas personas candidatas potencialmente idóneas para el puesto

Buenas prácticas

Ceosa

Recuerda en sus ofertas de trabajo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y de trato.

Grupo VIPS

En los anuncios no se incluye ningún requisito a menos que sea realmente necesario para desarrollar las tareas del puesto de trabajo. También se cuida la no utilización de lenguaje sexista. Ej: "buscamos personal de cocina" y no "buscamos un cocinero o una cocinera"

Se incluyen anuncios para las personas con discapacidad tanto en la prensa nacional como en revistas especializadas. Además, se contacta directamente con las organizaciones que trabajan con estos colectivos.

Repsol YPF

Facilita opciones alternativas al formulario escrito, por ejemplo la posibilidad de hacerlo por correo electrónico o un formulario en Internet con preguntas cerradas, para que quienes tengan problemas de escritura puedan corregir y repetir con facilidad.

3. ACCESO AL EMPLEO

3.2 Selección de personal

Entrevistas

El objetivo principal de la entrevista es evaluar si las capacidades de la persona candidata se adecuan al puesto que se está ofertando. Para ello, es necesario sensibilizar y formar a quienes entrevistan sobre discriminación y prepararles para recibir a personas de procedencias diversas o con alguna discapacidad

ACCION	RESULTADO
No preguntar a las personas candidatas si van a necesitar algún tipo de adaptación para poder participar en la entrevista	Puede provocar que la persona no pueda acceder al lugar de la entrevista o que no pueda completar correctamente alguna de las fases del proceso
Desestimar a priori las cualificaciones o experiencia adquiridas en otros países sin analizarlas con detenimiento	Hace perder la oportunidad de conocer aptitudes de la persona para el puesto de trabajo
Hacer preguntas sobre cuestiones de cultura general o específica	Puede desorientar a las personas de minorías étnicas, salvo en el caso de que dicho conocimiento forme parte de las cualificaciones exigidas para el puesto de trabajo
No utilizar en las entrevistas un lenguaje sencillo y comprensible, que garantice el entendimiento de lo que se está preguntando o explicando	Dificulta que la persona candidata muestre su potencial al existir falta de entendimiento
Preguntar por la nacionalidad o religión	Puede dar lugar al rechazo de una persona candidata por prejuicios hacia personas de esa nacionalidad o religión
No preguntar, en caso de duda, sobre cómo una persona con discapacidad va a poder llevar a cabo las funciones del puesto	Puede hacer descartar a una persona válida que, de haber sido preguntada, podría haber planteado una solución razonable para adaptar el puesto a sus circunstancias



3. ACCESO AL EMPLEO

3.2 Selección de personal cont.

Pruebas de aptitud

Las pruebas de aptitud deben estar enfocadas a determinar las aptitudes de la persona candidata. Por ello deben tener alguna flexibilidad para adaptarse a las diferentes circunstancias

ACCIÓN	RESULTADO
Que la prueba sea cronometrada o tenga un alto contenido escrito	Puede influir en la posibilidad de completar la prueba y, además, en que los resultados no puedan predecir de forma fiable la capacidad real de la persona candidata para cubrir el puesto con éxito. Tal sería el caso de algunas personas con discapacidad o de personas de otras nacionalidades (al no ser su lengua materna o ser distinto su alfabeto)

Revisión médica pre-contratación

Las pruebas médicas pre-contratación deberían estar orientadas a garantizar que la persona puede desempeñar las funciones esenciales del puesto

ACCIÓN	RESULTADO
No explicar los indicadores que se van a analizar con las pruebas ni los objetivos que se persiguen con esos análisis	Podría provocar desconfianza y, por tanto, exclusión de determinadas personas candidatas válidas
No indicar el grado de confidencialidad al que se van a someter las pruebas	Puede generar rechazo del proceso por dudas respecto a las consecuencias que pueda acarrear



3. ACCESO AL EMPLEO

3.3 Contratación y acogida

El contrato

Todas las cláusulas del contrato, las obligaciones y responsabilidades, deben ser comunicadas adecuadamente para garantizar su comprensión

ACCIÓN	RESULTADO
Utilizar conceptos jurídicos muy técnicos	Algunas personas inmigrantes o con algún grado de discapacidad, pueden no comprender los términos y por tanto desconocer sus derechos y obligaciones

Integración social del individuo al grupo

La adaptación social del personal empleado de otras nacionalidades o con discapacidad, hay que planificarla con antelación, estudiando las situaciones que se pueden presentar e introducir los ajustes razonables para responder a sus necesidades

ACCIÓN	RESULTADO
Preparar el lugar de trabajo para que no existan barreras arquitectónicas	Permite el acceso a la persona a su puesto de trabajo
No diversificar y adaptar los menús de los comedores de empresa a las necesidades de la plantilla	Puede impedir que algunas personas de culturas y costumbres determinadas puedan alimentarse convenientemente
Facilitar la reintegración de quién adquiere una discapacidad	Permite a la empresa aprovechar la experiencia acumulada de dicha persona



3. ACCESO AL EMPLEO

3.3 Contratación y acogida cont.

Adaptación del individuo a las funciones técnicas del puesto de trabajo

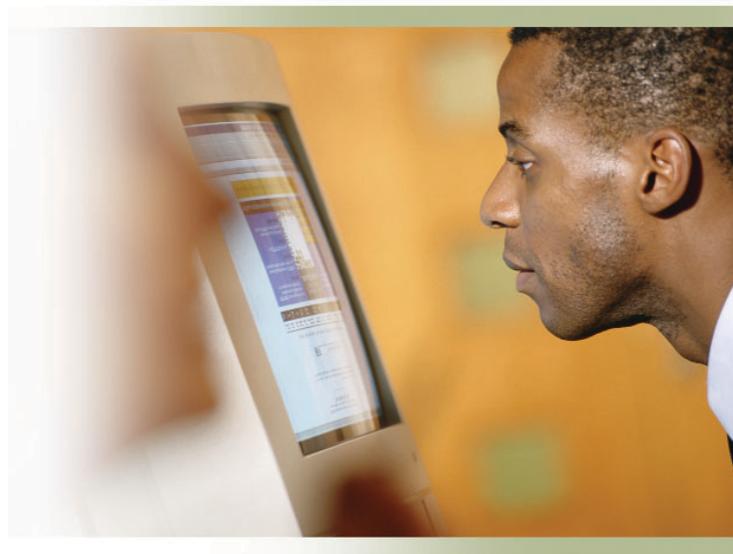
La adaptación a las funciones técnicas del puesto de trabajo debe tener previstas las especificidades de la persona para garantizar el desarrollo de las tareas asignadas (al menos durante la primera fase de incorporación a la plantilla)

ACCIÓN	RESULTADO
Facilitar las funciones e instrucciones de seguridad en el trabajo en distintos idiomas y en formatos accesibles	Favorece la comprensión de la seguridad por parte del personal empleado
No preguntar a una persona las adaptaciones que considera necesarias para su incorporación al puesto	Puede provocar que se invierta en medios que no se adaptan a la persona y que resultan innecesarios para sus necesidades
En caso necesario, asignar una persona encargada o mediadora intercultural, de manera que vele y garantice el apoyo necesario a las personas que se incorporan	Ayuda a concluir con éxito la adaptación de la persona a la dinámica de la empresa

Buenas prácticas

Grupo VIPS

Cuenta con el apoyo de instituciones especializadas (ONG, asociación ...) para lograr una mayor integración de personas con discapacidad. Además cuentan con una persona que asesora en temas laborales y un protocolo de incorporación para este colectivo.



4. DESARROLLO PROFESIONAL

4.1 Formación del personal empleado

La formación de la empresa debe atender y adecuarse a las necesidades de la plantilla y ha de estar disponible para todo el personal empleado

ACCIÓN	RESULTADO
No comunicar y difundir a todo el personal los cursos de formación a los que pueden acceder	No ofrece igualdad de oportunidades a todos los empleados
No permitir la compatibilización entre el trabajo y la formación, ajustando los horarios, salas de formación y programas para la participación de todas las personas empleadas	Dificulta que personas interesadas en formarse puedan acceder a los cursos que se imparten
No adecuar el material de formación a formatos accesibles o comprensibles por la mayoría de la plantilla, ni adaptarla a las personas a las que está destinada la misma	Desaprovecha el potencial humano de la plantilla e impide el acceso a personas interesadas en los cursos de formación y su desarrollo profesional

Buenas prácticas

Grupo VIPS

Ofrecen cursos de español básico en horarios laborales y fuera, para que aquellas personas que estén interesadas puedan realizarlo.



4. DESARROLLO PROFESIONAL

4.2 Evaluación y promoción dentro de la empresa

Los criterios de evaluación y promoción deben ser iguales entre puestos similares y tienen que ser transmitidos de forma clara y sencilla, así como el resultado de la evaluación

ACCIÓN	RESULTADO
Explicar con antelación los criterios que se tienen en cuenta para la evaluación	Fomenta la igualdad de oportunidades y evita que el personal empleado pueda sentirse discriminado por su condición de minoría étnica o discapacidad
Tomar como única referencia la antigüedad para la evaluación	Limita las posibilidades de personas igualmente capacitadas para el puesto de trabajo, especialmente en el caso de personas empleadas de otras nacionalidades
Valorar sólo los títulos y/o certificados para la evaluación	Hace perder posibles experiencias actuales del personal empleado
Evitar toda idea preconcebida en cuanto a la capacidad de las personas empleadas	Evita sentimientos de frustración y baja motivación
El expresar el resultado de la evaluación de desempeño en un lenguaje coloquial, demasiado formal o gesticular	Puede hacer que se malinterprete o incluso resultar ofensivo y puede hacer que no permita entender lo que se está haciendo mal



5. PROCEDIMIENTOS PARA PREVENIR Y DETECTAR CASOS DE DISCRIMINACIÓN LATENTE EN LA EMPRESA

La empresa ha de favorecer un buen ambiente laboral y evitar que se produzcan casos de acoso por cuestión de discapacidad o nacionalidad. Para ello la empresa puede:

- Contar con mecanismos confidenciales de sugerencias, quejas y denuncias para cualquier persona empleada en la empresa. Importante para poder denunciar los casos de acoso por discriminación.
- Realizar cuestionarios de satisfacción laboral anónimos, pudiendo establecer algún tipo de mecanismo que permita desglosarlos por tipo de puesto. Si se estableciera un desglose especial por razones de discapacidad o nacionalidad, sería necesario explicar previamente la finalidad que busca la empresa con esa información.
- Analizar el absentismo laboral (Absentismo no deseado, absentismo deseado, presentismo no deseado, presentismo deseado)
- Estudiar el número de visitas al lugar de la intranet donde está colgado el código de actuación en caso de acoso
- Realizar un análisis del Índice de rotación o de movilidad dentro de la empresa
- Mantener actualizados los archivos sobre contratación, formación y promoción que faciliten la transparencia en la igualdad de oportunidades y de trato para el empleo y la trayectoria seguida por la organización a este respecto
- Estudiar caso por caso si todos los requisitos exigidos son inherentes a un puesto de trabajo.
- Implementar procedimientos pertinentes para tratar las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo

Buenas prácticas

Adecco

Imparte un curso de formación on-line en cuestiones éticas, realizado por una empresa externa. El curso se destina a 3.000 puestos de dirección de Adecco a nivel internacional, que cuentan con un plazo de tres meses para completarlo y en caso de no hacerlo son sancionados.

Facilita una tarjeta a todo su personal empleado a nivel internacional, en la que se indica un número de teléfono gratuito y un enlace en la Web para denunciar casos de acoso a una tercera empresa especializada en el tema. Las denuncias son anónimas para garantizar la confidencialidad. www.aceconduct.com. Existe además una persona responsable de quejas que lleva este tema.

Banesto

Realiza a través de una consultora externa evaluaciones 360° de forma confidencial. En caso de que los resultados destaquen algún aspecto negativo se ponen medidas correctivas. Además, se ha introducido un ítem en el cuestionario de satisfacción laboral sobre el tema de la conciliación laboral.

Grupo VIPS

Existe un agente de igualdad del Departamento de Recursos Humanos que gestiona las denuncias de forma confidencial.

6. INDICADORES PARA MEDIR EL PROGRESO EN LA POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN DE LA EMPRESA

A continuación se citan algunos ejemplos de indicadores que pueden servir para detectar o prevenir casos de discriminación. La empresa podrá utilizarlos total o parcialmente para gestionar y garantizar la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.

- Desglose del personal por personas con discapacidad y personas inmigrantes (en el caso de las personas inmigrantes es importante que el desglose sea por nacionalidades) y análisis de los datos en el tiempo. Este cuadro de mando refleja la diversidad y puede ofrecer ratios comparativos en el tiempo (número de personas inmigrantes/discapacitadas por año y evolución)
- Análisis y seguimiento de dichos colectivos en la empresa (permanencia, índice de rotación, retribución, promoción por tipo o en el tiempo, etc.) y análisis comparativo con el resto de la plantilla
- Composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración), el ratio de diversidad de género (mujeres/hombres) y otros indicadores de diversidad culturalmente apropiados
- Número de acciones de sensibilización/concienciación puestas en marcha
- Número de personas empleadas formadas en materia de no discriminación sobre el total de la plantilla y desglose de dichos porcentajes por categorías profesionales
- Número de acciones para dar a conocer la legislación en materia de lucha contra la discriminación



Anexo I bibliografía

Legislación

- Directiva 2000/43/CE que prohíbe la discriminación a causa del origen racial o étnico
- Directiva 2000/78/CE que prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de religión y creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre. "Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad"
- Ley 62/2003 de 20 de diciembre (BOE de 31 de diciembre de 2003) de Medidas fiscales, administrativas y de orden social. Capítulo III del Título II "Medidas de Igualdad de Trato"
- Ley 13/1982, de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos. (BOE de 30 de abril de 1982)

Páginas web:

<http://www.stop-discrimination.info>
<http://www.fundaciononce.es>
<http://www.cruzroja.es>

Documentos

- International Finance Corporation - Good Practice Note "Non Discrimination and Equal Opportunity"- Enero de 2006 ([http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_NonDiscrimination/\\$FILE/NonDiscrimination.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_NonDiscrimination/$FILE/NonDiscrimination.pdf))
- Comunicación para todos – Pautas para la comunicación accesible- Telefónica, 2005



Anexo II conceptos y definiciones básicas

Por discriminación se entiende cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación realizada por razón de "género, origen racial o étnico, discapacidad, edad, orientación sexual, religión o convicciones" (Principio 6 del Pacto Mundial)

- Existe discriminación directa cuando "una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razones de género, origen racial o étnico, discapacidad, edad, orientación sexual, religión o convicciones". (Art. 28 Ley 62/2003)

Ejemplo : Una persona de una etnia opta a un empleo como camarero. No se le admite en este puesto "por su color", pero se le ofrece un trabajo en la cocina, donde la clientela no le ven.

- Existe discriminación indirecta cuando "una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, pueden ocasionar una desventaja particular a una persona con respecto a otras, por las razones señaladas anteriormente, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios." (Art. 28 Ley 62/2003)

Ejemplo : Una empresa con una política interna que prohíbe cubrir la cabeza de su plantilla, impide que mujeres musulmanas opten al puesto de trabajo.

- Acoso por discriminación. Se produce cuando el acoso tiene como objetivo atentar contra la dignidad de la persona por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Ejemplo: Acoso a una persona inmigrante cuando se le dice "has venido a nuestro país y nos estás quitando el trabajo a los de aquí..."

- Instrucción de discriminación. Se produce cuando una persona de la plantilla recibe una orden de su superior para que discrimine.

Ejemplo: Una empresa de trabajo temporal que recibe la orden de no enviar personas de una minoría étnica como personas candidatas.

- Accesibilidad. La accesibilidad indica la facilidad con la que algo puede ser usado, visitado o accedido en general por todas las personas, especialmente por aquellas que poseen algún tipo de discapacidad.

La Fundación ONCE habla de accesibilidad universal que es "la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad, comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de "diseño para todos" y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse."

En este sentido la Unión Europea comenta en su directiva que las empresas que contratan deben realizar "ajustes razonables" cuando así se requiera, para personas que optan a un puesto de trabajo o ya trabajan y que cuentan con una discapacidad. Esto significa que deben tomar las medidas adecuadas para permitir que las personas con discapacidades accedan al empleo o la formación, salvo que estas medidas supongan una carga excesiva para quién emplea.

- La victimización. Hay victimización cuando se trata mal o diferentemente a una persona porque ha presentado una denuncia por discriminación o porque apoya la denuncia de un colega en este sentido.
- Igualdad de trato. La ley española define el principio de igualdad de trato como "la ausencia de toda discriminación directa e indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión, o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual" (Art. 27 Ley 62/2003)
- Igualdad de oportunidades. Concepto según el cual todas las personas deben tener las mismas oportunidades para acceder al mercado de trabajo, y no se debe ser objeto de discriminación por razón de sexo, raza, edad o creencias religiosas, etc. en las empresas.
- Discriminación positiva. La discriminación positiva es una política social dirigida a mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos, proporcionándoles la oportunidad efectiva de equiparar su situación de mayor desventaja social. El mecanismo de funcionamiento significa la excepción al principio de igual trato, contemplada en el marco legislativo; esto es: tratar desigual lo que de partida tiene una situación desigual.



Anexo III listado de organismos y entidades de interés

ENTIDAD	WEB
Comisión Europea	http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/s02313.htm
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	http://www.mtas.es/sec_emi/index.htm http://www.mtas.es/sec_as/index.htm
CEAPAT (perteneciente MTAS)	http://www.ceapat.org/
CERMI	http://www.cermi.es
CNSE (Confederación Estatal de Personas Sordas)	http://www.cnse.es/
FIAPAS (Confederación Española de Padres y Familiares de Sordos)	http://www.fiapas.es/
FEAPS (Confederación española de organizaciones a favor de las personas con discapacidad intelectual)	http://www.feaps.org/
COCEMFE (Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España)	http://www.cocemfe.es/
PREDIF (Plataforma Representativa Estatal de Discapacitados Físicos)	http://www.predif.org/
ASPACE (Asociación de Paralíticos Cerebrales de España)	http://www.aspace.org/
FEAFES (Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Personas con Enfermedad Mental)	http://www.feafes.com/
ONCE (Organización Nacional de Ciegos Españoles)	http://www.once.es/
Fundación ONCE	http://www.fundaciononce.es
Cruz Roja	http://www.cruzroja.es
Comisiones Obreras (CC.OO)	http://www.ccoo.es
Unión General de los Trabajadores (UGT)	http://www.ugt.es
MPDL	http://www.mpdl.org
Fundación Secretariado Gitano	http://www.web.ssgg.org
Cáritas Española	http://www.caritas.es

Organizado por:



EL PACTO
MUNDIAL

Con la colaboración:



Fundación ONCE
para la cooperación e integración social
de personas con discapacidad



Instituto
de Empresa
Business School

Con la participación:



SAGARDOY ABOGADOS
LUS PLAZAS





EL PACTO MUNDIAL

C/ Núñez de Balboa, 116
5ª planta, puerta 27
28006 Madrid, España
Tel. 91 745 24 14
e-mail: asociacion@pactomundial.org
www.pactomundial.org