



► Autoevaluación

Qué ofrece esta herramienta de autoevaluación

Alineada con los diez principios de la Carta de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad (GBDN, por sus siglas en inglés) de la OIT y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la herramienta de autoevaluación de la GBDN de la OIT:

- Ayuda a que los líderes empresariales locales y las redes nacionales de empresas y discapacidad mantengan una coherencia, en cualquier jurisdicción, a la hora de definir, aplicar y medir si son igualitarias con la discapacidad, así como sus niveles de desempeño de la inclusión.
- Ayuda a cualquier empresa, en cualquier jurisdicción, a establecer sus prioridades conforme trabaja por incorporar las mejores prácticas empresariales basadas en los principios universales que sustentan la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y las normas de trabajo pertinentes de la OIT, en beneficio de las empresas, las personas con discapacidad y la sociedad en general.
- Ayuda a los miembros empresariales de la GBDN de la OIT a cumplir a nivel nacional con su compromiso con la Carta de la GBDN de la OIT y comparar su desempeño con criterios de referencia consistentes, en un país u otro. Se puede utilizar en todo el mundo, incluso en las economías emergentes.

Completar la autoevaluación de la GBDN de la OIT es un proceso complejo, pero asequible. Más concretamente, esta herramienta para la medición del rendimiento:

- Ayuda a las empresas locales, en particular a las que comienzan ahora a gestionar la discapacidad como una prioridad empresarial y en materia de derechos humanos, a visualizar lo que se debe hacer en toda la empresa si tienen como objetivo:
 - Tratar a todas las personas con discapacidad de manera justa y permitir su participación y contribución en igualdad de condiciones.
 - Fomentar una cultura empresarial que confíe en la discapacidad y que la considere un imperativo económico, empresarial y en materia de derechos humanos.
 - Invertir en potencial humano y en mejoras sistémicas del mercado de trabajo, como empresas responsables y aliadas de las personas con discapacidad.
- Ayuda a las redes nacionales de empresas y discapacidad a saber a qué retos compartidos se enfrentan las empresas locales, para que estas redes puedan orientar sus iniciativas y recursos con el objetivo de apoyar a las empresas que necesiten cubrir sus brechas.
- Ayuda a cualquier empresa internacional a comparar su desempeño en todos los países en los que opera, ya que los resultados de la herramienta se pueden utilizar para determinar qué dirección, orientación, normas y recursos necesitan los líderes nacionales de parte de su sede central, en caso de que la empresa busque ofrecer mejores prácticas homogéneas en

todo el mundo.

- Facilita que las organizaciones de personas con discapacidad (OPD) y el movimiento por los derechos de las personas con discapacidad en general ayuden al sector privado y con fines de lucro de cualquier país a definir y desarrollar políticas, comportamientos y culturas empresariales coherentes que permitan la igualdad y la inclusión de las personas con discapacidad, en beneficio mutuo.

Qué es esta herramienta de autoevaluación y qué no

Esta herramienta de autoevaluación:

- No es una campaña. Los usuarios pueden optar por publicar sus puntuaciones o compartirlas con otras empresas, pero la GBDN de la OIT no publicará tablas de clasificación ni resultados de empresas individuales.
- Fomenta la rendición de cuentas estructurada para aplicar las mejoras empresariales necesarias. Por ejemplo, nombrar a un alto dirigente como responsable de mejorar el entorno construido, la accesibilidad de las TIC o la experiencia del cliente tiene mayor impacto que encomendarse a políticas escritas.
- No mide el desempeño empresarial según el número de empleados dispuestos a decir que tienen una discapacidad; esa cifra no le dice al empleador lo que queda por hacer.
- No evalúa a una empresa según su cumplimiento con una cuota de empleo de personas con discapacidad establecida por un criterio gubernamental; el cumplimiento de las cuotas no equivale a la igualdad de trato, ni facilita la cultura empresarial deseada.
- No sirve como sello de calidad o certificación. La herramienta de autoevaluación no establece indicadores clave de rendimiento específicos para diferentes funciones; por ejemplo, TIC, adquisiciones, instalaciones o sostenibilidad. Más bien, se espera que la empresa nombre como responsables a altos dirigentes para cada aspecto clave de las mejoras que, por su parte, requieran cumplir con las normas y orientaciones detalladas pertinentes, incluidas las proporcionadas en la lista de recursos de la autoevaluación.
- Respeto los puntos de vista tanto de aquellas personas que desean que las describan como «personas con discapacidad» como de aquellas que prefieren visibilizar antes su identidad con la terminología y que las describan como «personas discapacitadas»; por lo tanto, la GBDN de la OIT utiliza ambos términos indistintamente.

Cuatro apartados distintos

La herramienta de autoevaluación se estructura según cuatro apartados distintos:

1. **Los fundamentos: Garantizar el respeto, la equidad, la igualdad, la accesibilidad** - ¿Ha tomado su empresa las medidas necesarias para abordar la igualdad de la discapacidad, a fin de garantizar que, como empleador en igualdad de oportunidades y proveedor de bienes y servicios, se trate a todas las personas con discapacidad de manera respetuosa y justa?
2. **Fomentar una cultura de mejores prácticas que confíe en la discapacidad** - ¿Está su organización aprendiendo del diálogo con las personas con discapacidad, así como con las organizaciones de personas con discapacidad y con sus colegas con discapacidad, y del intercambio de aprendizaje con otras empresas, con el objetivo de desarrollar una cultura verdaderamente inclusiva que beneficie a las empresas, las personas con discapacidad y la

economía local?

3. **Habilitar un acceso digno e igualitario para los clientes con discapacidad** - ¿Su empresa satisface las necesidades y expectativas de las personas con discapacidad en tanto que clientes a los que se aprecia? ¿Mide la satisfacción de estas personas con sus productos y servicios y actúa de acuerdo con lo que aprende?
4. **Alianzas y presentación de informes** - ¿Aboga como aliado de las personas con discapacidad por cambios sistémicos que hagan que los mercados de trabajo sean más eficientes e igualitarios y mejoren la inclusión económica y social de las personas con discapacidad?

Cómo completar la autoevaluación

La autoevaluación de la GBDN de la OIT deben completarla los líderes empresariales que trabajen para una empresa nacional o los responsables de las operaciones nacionales de una empresa internacional. Está cuidadosamente diseñada para atender las necesidades de los líderes empresariales que son responsables directos de las operaciones locales.

La herramienta no está diseñada para medir el desempeño de las operaciones regionales de una empresa multinacional o de una sede central internacional.

El cuestionario está diseñado para facilitar las mejores prácticas. Solo las mejores prácticas basadas en principios universales transforman el cumplimiento de las normas locales, demasiado heterogéneas, y lo convierten en un beneficio organizacional y social de mayor impacto. Debe completarse cada cierto tiempo, por ejemplo, anualmente, para evaluar e impulsar el progreso.

Se pide a los usuarios que compartan voluntariamente sus resultados confidenciales y sus comentarios con la secretaría de la GBDN de la OIT, de modo que este aprendizaje anónimo pueda compartirse con la comunidad empresarial mundial, las redes nacionales de empresas y discapacidad, las organizaciones de personas con discapacidad y otras partes interesadas clave, y contribuya a la mejora continuada de la herramienta de autoevaluación.

Esta encuesta, que se completa en menos de dos horas, pide a los líderes de empresas locales que compartan información sobre el rendimiento relacionado con la discapacidad y la accesibilidad de las TIC, las instalaciones, la experiencia del cliente, los recursos humanos, las adquisiciones, así como la responsabilidad social de las empresas y consideraciones medioambientales, sociales y de gobernanza, de ahí las opciones de respuesta directa de «Sí» / «No» / «No sé».

Cómo se puntúa

Para cada uno de los cuatro apartados de la autoevaluación, se asignará a la empresa una calificación de desempeño de «Inicial», «Avanzado» o «Líder».

Las respuestas reciben una puntuación con el objetivo de:

- Recompensar a las organizaciones que han mitigado los riesgos significativos y moderados de discriminación e injusticia por cuestión de discapacidad.
- Incentivar aquellas medidas que aceleren las mejores prácticas y el desarrollo de una cultura empresarial sostenible y que confíe en la discapacidad.

Antes de que se les pueda otorgar el estatus de «Avanzado» o «Líder» en la puntuación de referencia general de la autoevaluación, la empresa debe responder «Sí» a:

- La pregunta 2 del apartado «Los fundamentos: Garantizar el respeto, la equidad, la igualdad, la accesibilidad»: «¿Hay algún directivo nacional que haya sido nombrado responsable de implantar en toda la empresa la mejor práctica de confianza en la discapacidad? ¿Y quién se encargará de utilizar esta autoevaluación como modelo para desarrollar planes y priorizar las medidas?».
- La pregunta 4 del apartado «Fomentar una cultura de mejores prácticas que confíe en la discapacidad»: «¿Alienta y fomenta que toda la plantilla de la empresa aprenda directamente de las personas con discapacidad y de al menos uno de los siguientes grupos: colegas, colegas potenciales, organizaciones de personas con discapacidad, asesores expertos con experiencia en la materia, clientes con discapacidad?».

Las empresas de nivel «Inicial» habrán respondido «Sí» al 60 % o menos de las preguntas en cada uno de los cuatro apartados.

Las empresas de nivel «Avanzado» habrán respondido «Sí» a más del 60 % pero menos del 80 % en cada uno de los cuatro apartados.

Las empresas de nivel «Líder» habrán respondido «Sí» al 80 % o más de las preguntas en cada uno de los cuatro apartados.

Por último, se calcula una puntuación de referencia ponderada general con la media de todas las respuestas.

Cómo interpretar las puntuaciones

Desempeño de nivel «Inicial»: La empresa está empezando a tomar algunas de las medidas necesarias para respetar los derechos de las personas con discapacidad. La organización debe hacer más para minimizar el riesgo de trato discriminatorio, promover una cultura de confianza en la discapacidad y aprovechar la experiencia e influencia de las personas con discapacidad para beneficiar a las empresas, las personas con discapacidad y la sociedad en general.

Desempeño de nivel «Avanzado»: La empresa ha logrado un progreso significativo en el respeto de los derechos de las personas con discapacidad, ya sean colegas a los que se valora, colegas potenciales, clientes o partes interesadas de la comunidad. Está tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos relacionados con la discriminación y está empezando a notar un cambio de cultura y la mejora de la empresa, lo que supone mayores beneficios económicos y sociales.

Desempeño de nivel «Líder»: La empresa está comprometida con la gestión de la discapacidad como una prioridad empresarial, económica y de igualdad. Ha adoptado medidas para respetar los derechos de las personas con discapacidad, sigue mitigando el riesgo de exclusión involuntaria y promueve una cultura de confianza en la discapacidad. Como empresa aliada y cívicamente responsable, ha comenzado a aprovechar su influencia para mejorar la inclusión económica y social de todas las personas con discapacidad. La organización ahora puede establecerse como objetivo la mejora continua de toda la empresa y, como líder de opinión, promover alianzas estructuradas con empresas, personas con discapacidad y responsables de políticas públicas, para crear mejores mercados de trabajo y comunidades más resilientes.

Agradecimientos

La autoevaluación de la GBDN de la OIT se basa en la definición de las mejores prácticas de igualdad para las personas con discapacidad que Susan Scott-Parker acuñó como «Confianza en las personas

con discapacidad». También ayuda a las empresas a trabajar para cumplir con los principios que se recogen en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

La GBDN de la OIT agradece el papel de Susan Scott-Parker como estratega y arquitecta del contenido de esta herramienta de autoevaluación y a Simon Brown por su apoyo técnico experto.