



Consejo Económico y Social

Distr. general
29 de noviembre de 2017
Español
Original: inglés

Comisión de Desarrollo Social

56º período de sesiones

31 de enero a 7 de febrero de 2018

Seguimiento de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y del vigésimo cuarto período extraordinario de sesiones de la Asamblea General: tema prioritario: estrategias de erradicación de la pobreza para lograr el desarrollo sostenible para todos

Declaración presentada por la International Association of Applied Psychology (IAAP), la Society for the Psychological Study of Social Issues (SPSSI), el Institute for Multicultural Counseling and Education Services (IMCES), el International Council of Psychologists y la Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP), organizaciones no gubernamentales reconocidas como entidades consultivas por el Consejo Económico y Social*

El Secretario General ha recibido la siguiente declaración, que se distribuye de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 36 y 37 de la resolución 1996/31 del Consejo Económico y Social.

* La presente declaración se publica sin revisión editorial.



Declaración

Reducción de la pobreza a través del empleo de personas con discapacidad: contribución de la investigación y la práctica psicológica

Esta declaración tiene por objeto alentar a los Gobiernos, los organismos de las Naciones Unidas, el sector privado, la sociedad civil y todas las partes interesadas a que se centren en las cuestiones relativas al empleo de las personas con discapacidad, sobre la base de los principios y la investigación en el ámbito de la psicología, a fin de alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La Comisión de Desarrollo Social viene participando desde hace tiempo en actividades para mejorar el bienestar de las personas con discapacidad. Es totalmente apropiado que la promoción de las personas con discapacidad ocupe un lugar central en las sesiones de la Comisión en 2018. La promoción de las personas con discapacidad es esencial para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 1, consistente en erradicar la pobreza y “no dejar a nadie atrás”. Esta cuestión genera una gran inquietud entre los psicólogos que representan a las ONG acreditadas por el ECOSOC ante las Naciones Unidas, y es objeto de diversas investigaciones y prácticas en el ámbito de la psicología.

Las investigaciones realizadas muestran una relación directa entre la discapacidad y la pobreza. El porcentaje de personas con discapacidad que viven en condiciones de pobreza es superior al de las personas sin discapacidad. Según un informe presentado por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) (2010), el 21% de todos los hogares en los que reside una persona con discapacidad viven por debajo del umbral de pobreza, en comparación con el 14% de los hogares sin personas con discapacidad. La pobreza y la discapacidad conforman un círculo vicioso; las personas que viven en la pobreza son más propensas a desarrollar una discapacidad que las que no, y las condiciones de pobreza perjudican la buena salud y aumentan la probabilidad de que se produzca esa discapacidad. Además, la discriminación contra el empleo de personas con discapacidad aumenta la probabilidad de que estas personas y sus familias terminen viviendo en la pobreza. La reciprocidad entre la pobreza y la discapacidad es de naturaleza multidimensional y conlleva problemas de índole psicológica, económica y laboral. La solución requiere la cooperación de las múltiples partes interesadas, incluidos los Estados Miembros y los organismos de las Naciones Unidas, los sectores público y privado y el mundo académico, entre otros. Afortunadamente, esa relación entre pobreza y discapacidad puede romperse. A través de la presente declaración instamos a esos interesados a que actúen para poner fin a ese vínculo.

Una de las causas fundamentales del ciclo de discriminación y pobreza radica en la reticencia de los empleadores a contratar a personas con discapacidad. Esto es así para las personas con discapacidades tanto físicas como intelectuales o de desarrollo. Los encargados de formular políticas en materia de empleo han sucumbido a los mitos sobre las personas con discapacidad, cuya veracidad ya ha sido desmentida, como, por ejemplo, el mito según el cual la tasa de ausentismo y los costos médicos son mayores entre las personas con discapacidad. Esa discriminación obedece a una falta de comprensión y conocimientos sobre la discapacidad, así como a la estigmatización y el rechazo emocional de las personas con discapacidad sobre la base de la ignorancia y el miedo. Incluso en situaciones donde la discriminación está prohibida por ley y existe un esfuerzo consciente por emplear a personas con discapacidad, hay una falta de inclusión dentro de las organizaciones. Esto conduce a que los trabajadores con discapacidad se sientan insatisfechos con sus trabajos, tengan actitudes negativas respecto a sus empleadores o se impliquen menos en su trabajo y

con la empresa, así como a que sufran otros trastornos psicológicos como la baja autoestima. Ha quedado demostrado que este círculo vicioso puede mitigarse si hay una interacción entre los propios empleados con discapacidad, entre los empleados con y sin discapacidad y entre los empleados con discapacidad y sus supervisores. Una cultura que promueva esas interacciones reducirá la insatisfacción de los trabajadores con discapacidad y aumentará la productividad y la implicación entre los trabajadores con y sin discapacidad. Es preciso crear una cultura de inclusividad en el seno de las empresas, que esté dirigida específicamente a las personas con discapacidad.

En consecuencia, los copatrocinadores de esta declaración instamos a todos los Estados Miembros, los Gobiernos, las entidades de las Naciones Unidas, las ONG y las organizaciones de la sociedad civil, el sector privado y otras partes interesadas a centrarse en la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (a saber, Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos), en lo que respecta a las personas con discapacidad, según se especifica en la meta 8.5 (esto es, De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor).

Por consiguiente, recomendamos que dichas entidades:

1. Reconozcan la labor pendiente en el ámbito de la División de Política Social y Desarrollo Social del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, en especial de cara al informe principal sobre discapacidad y desarrollo de 2018 (A/RES/69/142), e intensifiquen todos los esfuerzos de ese programa de trabajo que estén relacionados con la contratación de personas con discapacidad.
2. Insten a los Estados Miembros a solicitar a la Asamblea General, a través de una resolución del ECOSOC, que el Secretario General incluya una sección sobre la situación laboral y los derechos conexos de las personas con discapacidad en el informe sobre la “incorporación de la capacidad en el desarrollo” que debe presentar a la Comisión de Desarrollo Social; que en dicha resolución también se exhorte a establecer un grupo de trabajo interinstitucional a fin de abordar los objetivos mencionados; y que se convoque una reunión de alto nivel sobre la cuestión.
3. Aseguren que todas las iniciativas relacionadas con el empleo de las personas con discapacidad se fundamenten en las investigaciones y prácticas en el ámbito de la psicología, en especial en lo que respecta a la esfera de la psicología laboral humanitaria (Carr *et al.*, 2012; Reichman, 2014).
4. Creen, formulen y promuevan una declaración de política sobre la contratación de personas con discapacidad, en la que se brinde un ejemplo que pueda adaptarse al contexto de cada país; y establezcan una organización nacional sobre la discapacidad y el empleo que ponga en práctica dicha política y se empeñen en promover las oportunidades laborales para las personas con discapacidad y en mantener un registro de las contrataciones de empleados con discapacidad. Toda la información relativa a esas políticas y su ejecución deberá enviarse a la División de Política Social y Desarrollo Social del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, que se encargará de difundir la información que resulte de interés para fomentar la contratación de las personas con discapacidad.
5. Brinden información sobre las empresas y los programas que ya están tomando medidas relativas al empleo de personas con discapacidad, a fin de utilizarlos como modelos que puedan reproducirse y perfeccionarse.

6. Establezcan una alianza de múltiples interesados, como se solicita en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 17, encaminada a trabajar en pro de los objetivos descritos, que esté conformada por Estados Miembros, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros organismos de las Naciones Unidas, el sector privado, representantes de los grupos principales de las Naciones Unidas, grupos humanitarios, instituciones académicas, medios de comunicación, jóvenes, psicólogos con experiencia en este ámbito y otros interesados.

Esa declaración de política sentará las bases para aumentar la contratación e inclusión de las personas con discapacidad en los mercados laborales a nivel nacional y mundial. Asimismo, establecerá normas para desarrollar una cultura de inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y permitirá lograr la deseada reducción en el número de personas con discapacidad y de familiares que viven en la pobreza.

Recomendamos que en esas declaraciones de política:

1. Figure el objetivo de crear entornos de trabajo en los que se acepte y acoja a las personas con discapacidad.
2. Se definan iniciativas para ejecutar esa política.
3. Se establezcan objetivos de contratación, así como un método para hacer un seguimiento de la relación entre los candidatos con discapacidad, y sus consiguientes contrataciones, y los candidatos sin discapacidad.
4. Se establezcan procedimientos y medidas para construir una cultura que acoja la discapacidad en el seno de las organizaciones, a través de actividades de capacitación, educación y promoción de la interacción en equipos que incluyan a personas con y sin discapacidad.
5. Se presente un proceso para aplicar las mismas políticas de evaluación, recompensa y ascenso a los empleados con y sin discapacidad.
6. Se respalden los programas creados para los empleados que han desarrollado una discapacidad mientras trabajaban para una organización.

Recomendamos que en el documento final de la Comisión de Desarrollo Social de 2018 se incluya un resumen de la presente declaración.

Referencias:

Carr, S. C., MacLachlan, M., Furnham, A. (Eds.) (2012). Humanitarian Work Psychology. Reino Unido: Palgrave Macmillan

OECD (2010), *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers: A Synthesis of Findings across OECD Countries*, OECD Publishing, París.
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264088856-en>

Reichman, W. (Ed.) (2014). *Industrial and Organizational Psychology Help the Vulnerable: Serving the Underserved*. Reino Unido: Palgrave Macmillan