



## Tres formas en que las empresas pueden apoyar la inclusión de la discapacidad e impulsar la innovación

**Artículo publicado por el Foro Económico Mundial, para ver versión en inglés hacer [click aquí](#).**

- El Día Mundial de la Accesibilidad es cada tercer jueves de mayo.
- Más de 1.300 millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, lo que representa al menos el 17% de la población mundial.

A continuación, se muestran tres formas en las que los líderes empresariales pueden incorporar estratégicamente la inclusión de la discapacidad en sus organizaciones.

Hace diez años, el desarrollador web estadounidense Joe Devon hizo una publicación de blog sobre la necesidad de incorporar la accesibilidad digital y propuso un Día de Concientización sobre Accesibilidad Global anual para hacer campaña por el acceso y la inclusión digitales, un día que ahora se celebra a nivel mundial cada tercer jueves de mayo..

Más de 1.300 millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, lo que representa al menos el 17% de la población mundial y forma el grupo minoritario más grande del mundo. El ochenta por ciento de las discapacidades se adquieren más tarde en la vida, por lo que con una población mundial que envejece, la discapacidad está aumentando.

Las personas con discapacidades son fundamentales para las empresas y la economía, como trabajadores para aliviar la escasez de talento y como consumidores que controlan más de 13 billones de dólares en ingresos anuales disponibles. Además, las ideas y los diseños de las personas con discapacidad han dado forma a los avances tecnológicos durante décadas. Desde la primera máquina de escribir inventada para ayudar a una mujer ciega a escribir, hasta el precursor del correo electrónico para que una pareja sorda se comuniquen, hasta los audiolibros creados inicialmente para ciegos y el control remoto para personas con movilidad reducida, las personas con discapacidad han alimentado innovación a través de principios de diseño universal.

Sin embargo, la discapacidad a menudo se pasa por alto en la agenda de inclusión. Aunque el 90% de las empresas afirman priorizar la diversidad, solo el 4% considera la discapacidad en esas iniciativas. En la Cumbre de Restablecimiento de Empleos 2020 del Foro Económico Mundial, June Sarpong, directora de Diversidad Creativa de la BBC, llamó la atención sobre la "intolerancia suave de las bajas expectativas" contra las personas con discapacidades, ya que la sociedad espera tan poco de la comunidad con discapacidades y, como resultado, las infantiliza.

Las personas con discapacidad enfrentan barreras para acceder al mercado laboral, al mercado de consumo y al mundo digital. Un análisis reciente del millón de sitios web más importantes del mundo encontró que el 97% tenía un problema de accesibilidad. Más allá del imperativo moral y económico de la accesibilidad, este es cada vez más un imperativo legal: en los EE. UU., Se presentaron más de 3,500 demandas por accesibilidad web, de aplicaciones y de video en 2020.



Duplicar la inclusión de la discapacidad en las empresas podría ser una de las mayores oportunidades de crecimiento en esta nueva década de disrupción. Aquí hay tres formas en que los líderes empresariales pueden incorporar estratégicamente la inclusión de la discapacidad en sus organizaciones para preparar su negocio para el futuro y ampliar las oportunidades para todas las capacidades.

#### 1. Del nicho a la normalidad: integración del diseño universal

Las empresas deben incorporar la accesibilidad y los conocimientos de las personas con discapacidad en sus productos y servicios, desde el diseño hasta el desarrollo y el lanzamiento. Al impulsar un diseño más inclusivo y universal que, en última instancia, beneficie a todos, varias empresas ahora abogan por nuevas funciones de accesibilidad:

Microsoft Teams facilita la lectura de labios al difuminar los fondos para eliminar las distracciones en las videollamadas.

Spotify cambió el color, el formato de texto y el tamaño de sus famosos botones verdes para hacer que la interfaz de usuario sea más accesible.

TikTok introdujo subtítulos cerrados automatizados, una función que agrega subtítulos sin requerir que los usuarios ingresen el texto ellos mismos.

Procter & Gamble creó anuncios publicitarios con descripciones de audio y la mayoría de los medios de Netflix tienen narraciones descriptivas de audio.

Apple lanzó nuevas funciones de accesibilidad, que incluyen una nueva función de sonidos de fondo en apoyo de la neurodiversidad para minimizar las distracciones por ruido externo y un nuevo servicio SignTime que ofrece intérpretes de lenguaje de señas bajo demanda para los clientes de Apple Store y Apple Support.

#### 2. Crear vías equitativas hacia las oportunidades en el trabajo

La tasa mundial actual de empleo de los adultos con discapacidad económicamente activos en edad de trabajar es solo la mitad de la de las personas sin discapacidad. Las empresas deben eliminar las barreras de sus procesos de reclutamiento, contratación y progresión profesional que son inaccesibles, desaniman a los solicitantes con discapacidades o limitan sus posibilidades de demostrar sus habilidades. Esto puede incluir garantizar la accesibilidad y el idioma de la publicación de trabajo y brindar alternativas a las prácticas de evaluación comunes, como entrevistas en persona, que pueden ser una desventaja para los candidatos con discapacidades.

Ingresar al mercado laboral puede ser particularmente desafiante para las personas con autismo. Treinta y cinco por ciento de los adultos autistas han asistido y se han graduado de la universidad, pero la tasa de desempleo de los graduados autistas es del 85%. Empresas como EY, SAP y Microsoft han creado programas de contratación específicos centrados en candidatos neurodiversos.



Los cambios en los procesos de contratación estándar incluyen permitir a los candidatos postularse a través de un correo electrónico especial y omitir la selección telefónica inicial; dar a los candidatos la oportunidad de hacer una entrevista de práctica y obtener comentarios de los reclutadores antes de hacer la oficial; establecer una serie de ejercicios diseñados para probar el trabajo en equipo y las habilidades técnicas, en lugar de entrevistas; y permitir que los candidatos codifiquen usando sus propias computadoras portátiles en lugar de hacerlo en una pizarra frente a los reclutadores.

### 3. Crear entornos de trabajo inclusivos y seguros que empoderen a todos

Solo el 21% de los empleados con discapacidades revelan su discapacidad en el trabajo (muchas discapacidades son invisibles y algunas personas con discapacidades han ocultado con éxito sus discapacidades, como la sordera, basándose en la lectura de labios). Además, casi la mitad de los empleados con discapacidades que tienen ideas que generarían valor para sus empresas no logran obtener el respaldo de esas ideas.

Los entornos de trabajo deben proporcionar "seguridad psicológica" que permitan a las personas ser verdaderamente ellas mismas y no conformarse ni censurarse a sí mismas. Los empleados deben sentirse cómodos expresando sus opiniones e ideas sin temor a ser juzgados, deben poder correr riesgos y deben ser apreciados por sus contribuciones únicas.

#### Qué está haciendo el Foro Económico Mundial

Para ayudar a establecer la inclusión de la discapacidad como un estándar comercial global, el Foro Económico Mundial lanzó The Valuable 500 en su Reunión Anual en 2019. The Valuable 500 es la red global más grande de directores ejecutivos comprometidos con la inclusión de la discapacidad e involucra a 500 corporaciones del sector privado.

Todas las empresas miembro se han comprometido públicamente a promover la inclusión de la discapacidad dentro de sus organizaciones, como el compromiso de Unilever de aumentar la representación de empleados con discapacidad al 5% para 2025 y el compromiso de Microsoft con la accesibilidad integrada en sus productos.