

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

Es importante que todas las personas con discapacidad, pero también sus familias, las entidades y/o profesionales que los apoyan de manera directa o indirecta, conozcan el marco normativo internacional y el que se relaciona directamente con la región en la que viven, puesto que en él, se brindan directrices y orientaciones no solo sobre sus derechos, sino también sobre sus deberes y acerca de los ajustes necesarios para que los diferentes Estados, les puedan brindar servicios con equidad y calidad.

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD)

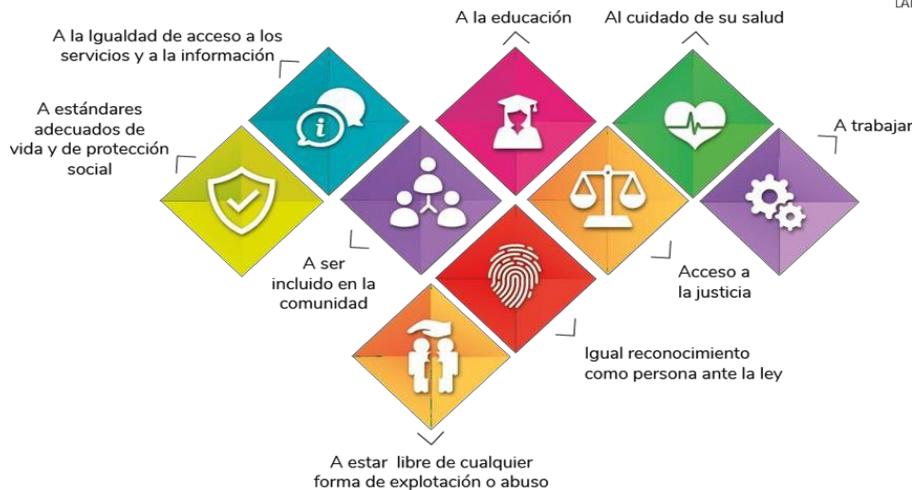
La CDPD es un tratado internacional de derechos humanos que tiene el propósito de “*promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.*” (ONU, 2006, p. 4). El texto de este instrumento fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, y se abrió para firmas en marzo del año siguiente. Actualmente, la CDPD cuenta con 163 Estados signatarios y 181 ratificaciones.

La necesidad de desarrollar esta Convención se basa en que, a pesar de que todos los otros tratados internacionales se extienden a las personas con discapacidad, este colectivo no contaba con una norma internacional jurídicamente vinculante que atienda a las problemáticas específicas que experimentan (ACNUDH, s.f.).

En el Artículo I la CDPD define a las personas con discapacidad como “*aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás*” (ONU, 2006, p. 4).

Esta manera de conceptualizar la discapacidad ha ayudado a consolidar el hecho de que la sociedad en su conjunto debe responsabilizarse por la eliminación de las barreras que conducen hacia la exclusión de este colectivo mediante leyes, políticas y programas (Seoane, 2011).

Este instrumento tiene un carácter extenso ya que establece que los Estados Partes (quienes firman y ratifican este instrumento) están obligados a “*garantizar y promover la plena realización de todos los derechos civiles, culturales, económicos políticos y sociales de las personas con discapacidad*” (ONU, 2008, p. 7). La amplitud de aspectos que considera este instrumento se ilustra en que posee 50 Artículos, que en resumen reconocen que las personas con discapacidad tienen los siguientes derechos:



A continuación, nos remitiremos a exponer el detalle de solo 4 de estos 50 artículos, a modo de conocimiento general acerca de este tema, pero si le interesa conocer todo el contenido de la CDPD, le invitamos a visitar el siguiente enlace <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=278018>

Artículo 12: Igual reconocimiento como persona ante la ley

En este apartado, se estipulan los siguientes puntos:

- “Los Estados Partes reafirman que las personas con discapacidad tienen derecho en todas partes al reconocimiento de su personalidad jurídica.
- Los Estados Partes reconocerán que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida.
- Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para proporcionar acceso a las personas con discapacidad al apoyo que puedan necesitar en el ejercicio de su capacidad jurídica” (ONU, 2006, pp. 11-12).

Artículo 24: Educación

“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, los Estados Partes asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles, así como la enseñanza a lo largo de la vida” (ONU, 2006, pp. 18-19); se indica que será necesario realizar aquellos ajustes razonables que cada estudiante requiera para el aprendizaje y se tendrá que prestar los apoyos necesarios para facilitar la formación efectiva de las personas con discapacidad.

Artículo 27: Trabajo y empleo

En este artículo se establece que los Estados Partes “*reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo*

” (ONU, 2006, p. 22). El Artículo 27 plantea que el ejercicio del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad es una cuestión que debe ser resguardada y promovida por los Estados.

Artículo 29: Participación en la vida política y pública

Se señala que los Estados Partes tienen que asegurar “*que las personas con discapacidad puedan participar plena y efectivamente en la vida política y pública en igualdad de condiciones con las demás, directamente o a través de representantes libremente elegidos, incluidos el derecho y la posibilidad de las personas con discapacidad a votar y ser elegidas*

” (ONU, 2006, p. 22).

Tomando todos los elementos expuestos hasta acá, es posible afirmar que la CDPD ha significado una verdadera revolución en el ámbito de la discapacidad ya que, en palabras de José Antonio Seoane (2011, p. 151), permitió “*culminar normativamente el proceso de humanización de este colectivo. Su punto de partida es un principio categórico e incondicionado, fundamento de todos los derechos: la dignidad de la persona con discapacidad, al igual que la de cualquier otra persona. El derecho no crea, sino que reconoce la personalidad: todo ser humano merece el reconocimiento de su condición de persona... En suma, la persona con discapacidad es, y no puede no ser, un sujeto de derecho*

”.

Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA.

Esta Convención produjo un documento que fue aprobado por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA), el 6 de julio del año 1999, en la ciudad de Antigua, Guatemala. Se caracteriza por ser la única existente de su tipo en el mundo, ya que ninguna otra organización de carácter regional ha adoptado un tratado específico, que proteja y promueva los derechos humanos de las personas con discapacidad.

El documento presenta una conceptualización del término "**discriminación contra las personas con discapacidad**" significándola como "*toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales. No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por*

un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia”.

La Convención Interamericana tiene como objetivos primordiales la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad. Para esto los Estados parte se comprometen a “*adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad*”.

El Pacto Global de Naciones Unidas



Es la mayor iniciativa internacional en responsabilidad social empresarial a nivel mundial, anunciada por el secretario general de la ONU, Kofi Annan, durante el Foro Económico Mundial en 1999. Los Estados y a través de ellos las empresas de cada país, pueden sumarse a ella con un carácter voluntario, con el propósito de promover el desarrollo sostenible.

Las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas fundamentales: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y la Lucha contra la Corrupción. “*Aquellas empresas que se adhieren al Pacto Mundial comparten la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la construcción de un mercado global más estable, equitativo e incluyente que fomentan sociedades más prósperas*”.

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible



Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) que se acogieron en el 2000 establecieron el 2015 como el año objetivo. En vista de la necesidad de definir una nueva agenda posterior al 2015, los estados miembros convinieron en 2012 en Río+20, la Conferencia sobre el Desarrollo Sostenible y establecer un grupo de trabajo abierto para definir un conjunto de objetivos de desarrollo sostenible.

En la Cumbre de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, celebrada en septiembre de 2015, más de 150 dirigentes mundiales adoptaron formalmente una nueva y ambiciosa agenda de desarrollo sostenible (ODS), integrada por 17 objetivos y 169 metas para cumplir al año 2030. A partir de entonces, los países miembros intensificarían sus esfuerzos los siguientes 15 años para poner fin a la pobreza, reducir la desigualdad y luchar contra el cambio climático garantizando, al mismo tiempo, que nadie se quede atrás.

Esta iniciativa de Naciones Unidas busca la protección de las personas y el planeta en interrelación con la prosperidad, la paz universal y el acceso a la justicia; recordemos que según lo declarado por el Banco Mundial: “pobreza, exclusión educativa, desempleo y discapacidad guardan una relación directa para que una familia con un integrante con discapacidad tenga el doble de probabilidad de ser pobre”.

Para más información sobre los objetivos de desarrollo sostenible visite
<http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Iniciativas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo como organismo de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos del trabajo y las relaciones laborales, la cual fue fundada el 11 de abril de 1.919 en virtud del Tratado de Versalles, en sus normas internacionales traducidos en “Convenios” se ha preocupado por la protección de los derechos de los trabajadores, la discriminación de las personas en el trabajo y la igualdad de oportunidades. El Señor José Somavia siendo Director de la OIT tenía como premisa que:

“El Trabajo Decente es el objetivo primordial de la OIT para todos, incluidos las personas con discapacidad. Promovemos el poder de decisión de los individuos, el fortalecimiento de las economías y el mejoramiento de la sociedad en general”.

Por lo tanto, la OIT tiene un compromiso de larga data en el desarrollo de instrumentos y orientaciones que contribuyan a que los países adopten medidas que promuevan y protejan el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. A continuación, se hace referencia a algunas de estas iniciativas, a modo de introducirse en este aspecto.

Convenio 111: sobre la no discriminación de las personas en el empleo y la ocupación

En el año 1958 y considerando que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la OIT adopta este convenio, refiriendo que todo miembro que lo ratifique se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y en la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Convenio 159: sobre readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad (año 1983)

Es un acuerdo formal internacional entre varios países, que tiene por finalidad establecer una serie de derechos que deben ser gozados por cualquier trabajador, siendo éste una persona con discapacidad, en cualquier parte del mundo. Se crea por la necesidad de adoptar normas internacionales que aseguren igualdad de oportunidades y de trato para las personas con discapacidad en materia de empleo.

Promueve el “Derecho al trabajo decente”

Es un concepto que busca expresar lo que debería ser en el mundo globalizado un buen trabajo o un empleo digno. Concepto propuesto por la OIT y que establece las condiciones que debe reunir una relación laboral para cumplir los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo que una persona realice se desarrolle en condiciones igualitarias, seguras y humanamente dignas. El término de Trabajo Decente se introdujo como respuesta al deterioro mundial de los derechos de los trabajadores durante la década del 90, por la necesidad de responder a los factores sociales que influyen en el proceso de globalización.