



I.B.1. Discriminación en el acceso a recursos, bienes, inmuebles y servicios de la empresa (disponibilidad, accesibilidad y aceptabilidad).

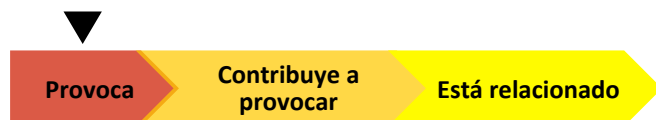
Descripción del asunto

La accesibilidad es el grado en el que todas las personas pueden utilizar un recurso o acceder a un servicio, independientemente de sus capacidades técnicas, cognitivas o físicas.

Es indispensable e imprescindible que todos los recursos, bienes, inmuebles y servicios de la empresa estén adaptados, sean accesibles y aceptados por todas las personas, independientemente de las posibles limitaciones funcionales que pudieran tener ya que se trata de una condición necesaria para su efectiva participación en la actividad laboral.

Las estructura y servicios existentes han de estar abiertas sin discriminación y habrán de incorporarse acciones positivas que garanticen la inclusión de los colectivos más vulnerables. Los recursos, bienes y servicios que se faciliten deben adecuarse eficazmente, con calidad y de manera no discriminatoria (atendiendo al género, diversidad funcional, edad...) y acorde a la diversidad cultural. Además, han de configurarse de manera flexible para responder a contextos específicos y en transformación.

Conexión con el asunto:



INTERNO – RECURSOS, BIENES, INMUEBLES Y SERVICIOS

Algunas posibles causas internas	Algunas posibles causas externas
<ul style="list-style-type: none"> ○ Falta de conciencia sobre los derechos de las personas con consideraciones especiales (por ejemplo, personas con diversidad funcional o capacidades diferentes). ○ Ausencia de normas que establezcan mecanismos para el acceso y uso de recursos para las personas con consideraciones especiales. ○ Estigmatización de determinados colectivos. ○ Ausencia de criterios de derechos humanos en procesos de planificación y gestión de recursos, bienes, inmuebles y servicios para garantizar su disponibilidad, accesibilidad y aceptabilidad por todos los colectivos. ○ Desmejoramiento de ingresos y finanzas de la empresa. ○ Aplicación de la regulación local vs. el derecho internacional de los derechos humanos. ○ Ausencia de mecanismos de denuncia que generen confianza y una remediación efectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Contextos donde la regulación es laxa y/o no protege derechos básicos. ○ Barreras culturales en la sociedad. ○ Alcance y limitaciones de las leyes locales que protegen los derechos de los colectivos más vulnerables en la sociedad. ○ Contextos de discriminación y vulnerabilidad de personas y colectivos. ○ Alta presión del entorno competitivo internacional en el sector.
Impactos en las personas	Riesgos para Indra
<ul style="list-style-type: none"> ○ Dificultad de desarrollo profesional de determinados colectivos. ○ Mayor brecha social de grupos vulnerables con características y condiciones diferenciales. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mala reputación / Riesgo reputacional. ○ Pérdida de personas empleadas. ○ Presión y mayor observancia de las ONGs. ○ Demandas judiciales. ○ Riesgos operacionales (multas).
Derechos afectados	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Igualdad y no discriminación. ○ Derecho a la salud (física y mental). ○ Condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Desarrollo profesional. ○ Derechos de los colectivos más vulnerables.