

## Introduksjon

**– Mangfoldsledelse er ikke et alternativ ... Det er et forretningsmessig imperativ for enhver organisasjon som ønsker å opprettholde vedvarende vekst i den nye sosioøkonomiske orden.» Europeisk institutt for mangfoldsledelse.**

Samfunnsansvar forstås som måten å styre et selskap basert på forvaltningen av virkningene det genererer på miljøet, samfunnene der det utfører sin virksomhet og tillitsforholdene med aktørene knyttet til det. Denne ledelsen må minst overholde bestemmelsene i gjeldende lovgivning, være global og tverrgående i naturen rundt organisasjonen og overholde etisk og sammenhengende med forventningene og behovene den ble opprettet for.

Denne ideen om CSR er basert på tre områder eller pilarer, de samme som støtter det velkjente begrepet bærekraft: de sosiale, økonomiske og miljømessige sfærene, som er gjensidig avhengige og forbundet<sup>1</sup>.

På denne måten, og som vi vil se nedenfor, har kongruent handling på noen av de forskjellige områdene en sammenheng som har positive effekter på andre, og gir tilbakemelding til basene som organisasjoner utvikler sin aktivitet på.

I denne forstand, og selv om det bare delvis fokuserer på den sosiale sfæren, genererer fremme av tiltak som bidrar til å forbedre den, en innflytelseeffekt på resten av organisasjonens områder som eksponentielt multipliserer den positive avkastningen og skaper felles verdi.

Den sosiale dimensjonen av CSR inkluderer den humanitære konteksten til selskaper, knyttet til spørsmål knyttet til like muligheter og håndtering av negative eksternaliteter knyttet til globaliseringen av økonomisk utvikling, slik at utviklingen av solide relasjoner som er gunstige for samfunnet som helhet er avgjørende for god styring<sup>2</sup>.

Det er på dette punktet, og innenfor den sosiale sfæren av CSR, at verdien av inkludering og fremme av mangfold blir ryggraden i selskapet.

Oppmerksomheten rundt disse to nært beslektede begrepene har tradisjonelt vært knyttet til offentlig sektor. Men med CSRs inntog i næringslivet er grunnlaget lagt for økt integrering i arbeidsmarkedene og for sosial inkludering av sårbare grupper<sup>3</sup>.

**Mangfold** kan forstås som sammenstilling av ulike individers inneboende egenskaper, alt fra kjønn, etnisitet eller tilstedeværelse av funksjonshemming, til alder, kultur eller sosial klasse. Følgelig, og basert på betydningen av menneskets rolle

---

<sup>1</sup> Observatoriet for samfunnsansvar, (2016). *Hva er CSR*.

<https://observatoriorsc.org/la-rsc-que-es/>

<sup>2</sup> E. Suarez et. al, (2015) *Fremmer CSR inkludering og mangfold? En utforskende studie av Ibero-amerikanske land*. IESE Business School, Universitetet i Navarra. DOI: 10.2139/ssrn.2598466.

<sup>3</sup> Dreher, M.T., et. al, (2013). *Arbeid i turistsektoren: Sosial inkludering og fordommer*. Tourism Notebooks 32, s.281-294.

Innenfor reiselivsnæringen er mangfold konfigurert som en viktig egenskap ved sektorens bærekraft<sup>4</sup>.

For sin del er **sosial inkludering** definert av Verdensbanken i 2013 som "prosessen med å forbedre kapasiteten, mulighetene og verdigheten til mennesker som er vanskeligstilte på grunn av identitet for deres deltakelse i samfunnet"<sup>5</sup>.

Dermed bidrar effektiv anvendelse av disse begrepene under paraplyen CSR i organisasjoner til å drive sosial endring, spesielt determinant for gruppen som er gjenstand for vår studie, personer med nedsatt funksjonsevne<sup>6</sup>.

Dette konseptet er viktig, spesielt i sammenheng med inversjonen av verdens befolkningspyramide, økningen i avhengighet og uførhet knyttet til livsstil og den progressive trenden mot sosial heterogenitet<sup>7</sup>.

Verdens helseorganisasjon (WHO) erklærte i 2011 funksjonshemming som en del av den menneskelige tilstanden, gitt at de fleste av oss vil lide av en slags funksjonshemming gjennom livet, enten permanent eller forbigående<sup>8</sup>.

Definisjonen av funksjonshemming gitt av WHO inkluderer tilstedeværelse av strukturelle eller midlertidige funksjonsnedsettelse av kroppsfunksjon, begrensninger i fri aktivitet av handlinger eller oppgaver, og begrensninger i deltakelse i vitale aktiviteter, avklare kompleksitet, uoverensstemmelser og barrierer mellom samspillet mellom menneskelige organiske funksjonelle egenskaper og egenskaper og pålegg av samfunnet og miljøet der de bor<sup>9</sup>.

Verdensbanken setter antallet mennesker med nedsatt funksjonsevne til 15 % av verdens befolkning, noe som representerer et absolutt tall på rundt en milliard innbyggere<sup>10</sup>, så det er utvilsomt en gruppe som nødvendigvis må ønskes velkommen av organisatoriske praksiser og handlinger, av hensyn til en inkluderende og god global industri.

Av alle disse grunnene, og med sikte på å bidra til å oppnå effektiv forretningsopplæring og bevissthet på dette området, er prinsippene og grunnleggende grunnlagene for å bygge en rettferdig, sammenhengende og deltakende CSR for funksjonshemmede angitt nedenfor.

---

<sup>4</sup> E. Suarez et. al, (2015) *Fremmer CSR inkludering og mangfold? En utforskende studie av Ibero-amerikanske land*. IESE Business School, Universitetet i Navarra. DOI: 10.2139/ssn.2598466.

<sup>5</sup> Verdens Bank (2013). *Inkludering er viktig : grunnlaget for felles velstand - oversikt*. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/175121468151499527/pdf/817480WP0Spani01C00InclusionMatters.pdf>

<sup>6</sup> WBCSD, (2016). *Bidra til bærekraftsmålene: Inkluderende næringsliv*. ISBN: 978-2-940521-63-0.

<sup>7</sup> Cruz Ortiz, M., et. al, (2017). *Funksjonshemming, kronikk og aldring: fremveksten av omsorg i møte med avhengighet*. 26 (1-2), s.53-57. ISSN 1699-5988.

<sup>8</sup> Verdens helseorganisasjon, (2011). *Verdensrapport om funksjonshemming*. Malta. [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf?ua=1](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1).

<sup>9</sup> Verdens helseorganisasjon, (2023). *Funksjonshemming*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

<sup>10</sup> Verdensbanken (2022). *Funksjonshemming*. <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability#:~:text=El%2015%20%25%20de%20la%20poblaci%C3%B3n.que%20las%20personas%20sin%20discapacidad>.

## 2. Prinsipper for samfunnsansvar:

Fra et inkluderende og utvidet perspektiv er det mulig å definere de ulike prinsippene som CSR er basert på under tilnærmingen til personer med nedsatt funksjonsevne.

Spesielt dreier de grunnleggende prinsippene for CSR på sosial sfære seg om bedriftens sosiale engasjement, arbeidstakerrettigheter og arbeidsforhold for funksjonshemmede, miljømessig og relatert politisk ansvar, samt bevaring og fremme av lokal økonomisk utvikling.

### a. Sosialt engasjement

Perspektivet om CSR knyttet til styring av mangfold og inkludering må være basert på oppfatningen av selskapet som en gruppe mennesker som samhandler med hverandre og med miljøet, dvs. med samfunnet der de utfører sin virksomhet.

I denne forstand er det tenkt en **dobbel sosial forpliktelse**: forvaltningen av menneskelige ressurser, fra et internt perspektiv i organisasjonen; og styring av relasjoner med samfunnet der den ligger, fra et eksternt perspektiv, som begge tar på seg spesiell relevans i møte med nåværende og fremtidige sosiale utfordringer<sup>11</sup>.

Eksternt sosialt engasjement, knyttet til forholdet til samfunnet, er iboende for genereringen av ansvarlige forhold til sine ulike aktører eller medlemmer. Ifølge konsulentselskapet Gartner gir implementering av mangfolds- og inkluderingsinitiativer i organisasjoner stor verdi. Spesielt bidrar det til en økning på opptil 6,2% i kollektiv innsats på jobben, 5% i talentbevaring og rundt 3% i individuell jobbyttelse. Dette indikerer at jo mer mangfoldig, rettferdig og inkluderende en arbeidsplass er, jo flere ansatte føler en vesentlig del av den, noe som gir enda større fordeler<sup>12</sup>:

- Inkluderende og mangfoldige organisasjoner har 120 % større sannsynlighet for å nå sine økonomiske mål.
- Når det gjelder innovasjon, er implementering av mangfold direkte proporsjonal med innovasjonens hastighet og effektivitet.

På den annen side inkluderer intern sosial forpliktelse eller fra bedriftens aktivitet i forhold til funksjonshemmede oppgaven med human resources management som fremmer bevissthet, impuls, utdanning i verdier og uttrykk for nye former for arbeidskraft og dermed sosial interaksjon.

### - **CSR i forhold til inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne på arbeidsplassen.**

Selv om det er sant at det i løpet av de siste tiårene har vært en gradvis økning i antall offentlige og private enheter hvis mål er integrering av mennesker med

<sup>11</sup> CEOE & CEPYME, Cantabria (2011). *Bedrifters samfunnsansvar og integrering av mennesker som står i fare for sosial og arbeidsmessig ekskludering.*

<sup>12</sup> WellRight, (2022). *CSR, ESG og DEI: Din nøkkel til arbeidsplasskulturen ansatte vil ha.*  
<https://www.wellright.com/blog/csr-esg-dei-key-workplace-culture-employees>

funksjonsnedsettelse i arbeidslivet, og at det finnes mange politikker og initiativer for å fremme dette på ulike kompetansenivåer, er det fortsatt en lang vei å gå.

I Spania er det anslått at det er mer enn 4,12 millioner mennesker med en eller annen form for anerkjent funksjonshemming, dvs. med en grad av funksjonshemming lik eller større enn 33%, som er rundt 9% av den nasjonale befolkningen<sup>13</sup>, et tall som stiger til 87 millioner mennesker i EU, som representerer rundt 20% av befolkningen i unionen<sup>14</sup>.

Sysselsettingsgraden for funksjonshemmede i Spania i 2020 var bare 26.7%. Denne befolkningsgruppen påvirkes også av andre forverrende faktorer som kjønnsforskjeller, hvor andelen yrkesaktive kvinner er mer enn 10 prosentpoeng lavere enn menns, utdanningsnivået, hvorav hoveddelen inkluderer opplæringstiltak for arbeidsintegrasjon eller høyere utdanning, eller alder, med det mest sårbare aldersområdet for unge mellom 16 og 24<sup>15</sup>.

På den annen side viser dataene på europeisk nivå ikke mye forbedring. I 2020 var bare 50.6% av funksjonshemmede i EU sysselsatt, sammenlignet med 74.8% av ikke-funksjonshemmede. Dette forholdet, selv om det er mer optimistisk enn det nasjonale forholdet, er betinget av andre faktorer som risikoen for fattigdom, som når 28, 4% av gruppen (sammenlignet med 17, 8% av funksjonshemmede), og etablerer en prosentandel på 52% når det gjelder følelsen av diskriminering på dette området, særlig blant kvinner, unge og personer med store støttebehov, utgjør en av de dårligst stilte gruppene når det gjelder sysselsetting<sup>16</sup>.

Denne gruppens kapasitet til å skape muligheter for arbeidsmarkedet og samfunnet er omfattende. Den internasjonale arbeidsorganisasjonen anslår at det er rundt 386 millioner mennesker med nedsatt funksjonsevne i arbeidsfør alder i verden, mennesker med potensial til å komme inn på arbeidsmarkedet og vilje til å bidra til utviklingen av sine land<sup>17</sup>. I noen land er imidlertid arbeidsledigheten for funksjonshemmede så høy som 80 % av befolkningen i yrkesaktiv alder<sup>18</sup>.

I denne forbindelse er det verdt å fremheve den kvantitative og kvalitative størrelsen på denne befolkningsgruppen, sammen med de forskjellige spesifikasjonene og behovene når det gjelder sysselsetting.

## **b. Arbeidstakerrettigheter og arbeidsvilkår**

---

<sup>13</sup> Olivenza-rapporten, (2019). *På den generelle situasjonen for funksjonshemming i Spania* <https://www.observatoriodeladisapacidad.info/informe-olivenza-2019-sobre-lasituacion-general-de-la-discapacidad-en-espana/>.

<sup>14</sup> Europakommisjonen (n.d.). *Sysselsetting, sosiale spørsmål og inkludering*. <https://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=es>

<sup>15</sup> Nasjonalt statistikkinstutt (2021). *Sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne*. [https://www.ine.es/prensa/epd\\_2020.pdf](https://www.ine.es/prensa/epd_2020.pdf)

<sup>16</sup> Europaparlamentet, (2020). *Sysselsetting og funksjonshemming i EU*. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS\\_BRI\(2020\)651932\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI(2020)651932_EN.pdf)

<sup>17</sup> De Lorenzo, R., (2004). *Funksjonshemmedes fremtid i verden: sysselsetting som en avgjørende faktor for inkludering*. Tidsskrift for Arbeids- og sosialdepartementet. [https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/ART11351/futuro\\_discapitados\\_mundo.pdf](https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/ART11351/futuro_discapitados_mundo.pdf)

<sup>18</sup> CEOE & CEPYME, Cantabria (2011). *Bedrifters samfunnsansvar og integrering av mennesker som står i fare for sosial og arbeidsmessig ekskludering*.

***"Uten anstendig sysselsetting er full integrering og deltakelse av funksjonshemmede i samfunnet ikke mulig". De Lorenzo, R., (2016), s.1.***

Når det gjelder å legge til rette for integrering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidsmarkedet, har en bedrift mulighet til å tilnærme seg denne oppgaven gjennom ulike handlingsplaner. Dermed kan det ansette personale med nedsatt funksjonsevne, åpne en handlingslinje eller virksomhet dedikert til arbeidsintegrasjon av denne gruppen, samarbeide med spesialiserte enheter, gjennomføre sosiale handlingshandlinger eller utvikle produkter, møbler eller teknologier i tråd med deres behov som bidrar til å forbedre deres tilgang til arbeidsmarkedet.

I denne forstand fortsetter vi med å skissere hovedidealene på internasjonalt og nasjonalt nivå for å legge grunnlaget for oppnåelsen av dette målet.

**- Grunnleggende prinsipper i konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne**

Retten til anstendig arbeid og arbeid er en grunnleggende rettighet nedfelt i artikkel 27 i FN-konvensjonen av 2006 *om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne*. Selv om mange retningslinjer og handlinger springer ut av denne første konvensjonen og vil bli ytterligere utdypet senere (se avsnittet "e. Politisk ansvarlighet"), var denne første traktaten den første omfattende menneskerettighetserklæringen i det 21. århundre. Den inneholder åtte veiledende prinsipper som underbygger hver av artiklene<sup>19</sup>, inkludert respekt for iboende verdighet, individuell autonomi og uavhengighet, inkludert friheten til å ta egne beslutninger; retten til ikke-diskriminering; full og effektiv deltakelse og inkludering i samfunnet, med arbeidsplassen som et sentralt område for dette; og respekt for blant annet forskjellighet og aksept av mennesker med nedsatt funksjonsevne som en del av menneskelig mangfold.

Den nevnte artikkel 27 inneholder på sin side retten til å tjene til livets opphold ved å arbeide etter eget valg i et inkluderende og tilgjengelig arbeidsmarked og arbeidsmiljø. For dette formål skal partene sikre og fremme retten til arbeid ved å treffe egnede tiltak, blant annet gjennom lovgivning, til 20:

- 1) Forby diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne i alle forhold som gjelder alle former for ansettelse, herunder ansettelsesvilkår, fortsatt ansettelse, karriereutvikling og jobbsikkerhet.
- 2) Beskytte rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne, på lik linje, med rettferdige arbeidsforhold, herunder like muligheter og lik lønn for arbeid av lik verdi, trygge og sunne arbeidsforhold, og oppreisning for klager.
- 3) Sikre at mennesker med nedsatt funksjonsevne kan utøve sine arbeidstaker- og faglige rettigheter på lik linje.
- 4) Gi personer med nedsatt funksjonsevne tilgang til tekniske og yrkesrettede veiledningsprogrammer, praksistjenester og etterutdanning.

---

<sup>19</sup> FN, (2006). *Konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne*. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2.html>

<sup>20</sup> FN, (2006). *Artice 27, arbeid og sysselsetting*. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/article-27-work-and-employment.html>

- 5) Fremme sysselsetting og karriereutviklingsmuligheter for personer med nedsatt funksjonsevne på arbeidsmarkedet, samt hjelp til å finne, anskaffe, opprettholde og komme tilbake til arbeid.
- 6) Fremme muligheter for selvstendig næringsdrivende og entreprenørskap.
- 7) Ansette personer med nedsatt funksjonsevne i offentlig sektor.
- 8) Fremme sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne i privat sektor gjennom hensiktsmessig politikk og tiltak (handlingsprogrammer, insentiver eller andre tiltak).
- 9) Sørg for rimelig innkvartering på arbeidsplassen.
- 10) Fremme tilegnelse av arbeidserfaring i det åpne arbeidsmarkedet.

**- EUs initiativer for inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidsmarkedet**

I tillegg til de lovgivningsspørsmålene som springer ut av EU, er det en rekke initiativer rettet mot inkludering av mennesker med nedsatt funksjonsevne på arbeidsmarkedet som krever støtte fra medlemsstatene. Disse inkluderer<sup>21</sup>:

- a. Tilpasninger på arbeidsplassen. Det europeiske direktivet om likestilt sysselsetting og direktivet om helse og sikkerhet på arbeidsplassen krever rimelig ivaretagelse av behovene til funksjonshemmede arbeidstakere for å sikre effektiv inkludering.
- b. Tilgjengelighet. Basert på direktivet om tilgjengelighet av varer og tjenester er det avgjørende å fremme universell tilgjengelighet på alle konkrete indre markeder og arbeidsmarkeder i Unionen.
- c. Ikke-diskriminering i arbeidslivet. På grunnlag av likestillings- og sysselsettingsdirektivet er diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne forbudt, og unnlattelse av å vedta rimelig tilrettelegging forstås som diskriminering.
- d. Offentlige arbeidsformidlinger. Fra en ikke-bindende posisjon opprettes EUs nettverk av offentlige arbeidsformidlinger for samarbeid og utveksling av god praksis på funksjonshinderområdet.
- e. Økonomiske insentiver. Utledet av kommisjonsforordningen om kategoriene finansiell støtte som er forenlig med det indre marked for organisasjoner, som forvaltes på statlig nivå av medlemsstatene.
- f. EU-finansiering. Under de europeiske struktur- og investeringsfondene stilles ulike økonomiske ressurser til rådighet for å støtte funksjonshemmedes deltakelse på arbeidsmarkedet gjennom etablering av arbeidsmarkedspolitik og investeringer i infrastruktur.

**- Initiativer for arbeidsmarkedsinkludering på nasjonalt nivå: tilfellet Spania**

Uten å ønske å være uttømmende, presenterer vi de viktigste initiativene og tiltakene innen arbeidsmarkedsinkludering i Spania, for å gi leseren en generell ide om behovet og fordelene ved dette arbeidsmarkedsfremmet<sup>22</sup>.

<sup>21</sup> Europaparlamentet, (2020). *Sysselsetting og funksjonshemming i EU*.

<sup>22</sup> Arbeids- og sosialdepartementet, (2022). *Veileder for arbeidsintegrering av personer med nedsatt funksjonsevne*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/integracion-laboral-discapacidad/guia-integracion-laboral-personas-discapacidad.html>

- a. Kvotesystem. I henhold til artikkel 42 i kongelig lovdekret 1/2013, som godkjenner den reviderte teksten til den generelle loven om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne og deres sosiale inkludering, er det obligatorisk for offentlige eller private selskaper med 50 eller flere ansatte å reservere minst 2% for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, med mindre det foreligger en tariffavtale eller arbeidsgiveren ønsker å anvende alternative tiltak, spesifisere en reservasjon på 7% av offentlige ledige stillinger for funksjonshemmede.
- b. Ansettelse av ansatte. Et rammeverk for tilskudd og bonuser til sosial sikkerhet er etablert. Spesielt, og med hensyn til subsidiene som forvaltes av de autonome samfunnene, for hver faste heltidskontrakt for en funksjonshemmede, vil arbeidsgiveren motta € 3.907. Dersom den faste kontrakten er deltid, reduseres beløpet forholdsmessig. I tillegg tilbys arbeidsgiveren en godtgjørelse på opptil € 902 for tilpasning av arbeidsplassen. Systemet med rabatter på trygdeavgift i løpet av kontraktens løpetid varierer i henhold til graden av funksjonshemming, aldersgruppen til de ansatte som ansettes og om de er mann eller kvinne. Området er mellom € 4.500 og € 6.300 per år.
- På samme måte etableres fradrag på € 9,000 per person per år fra det totale beløpet av selskapsskatt når gjennomsnittlig antall ansatte med en grad av funksjonshemming på minst 33% er økt, eller € 12,000 hvis de har en grad av funksjonshemming på minst 65%.

Fordeler og subsidier knyttet til inngåelse av midlertidige kontrakter, vekslende opplæringskontrakter, kontrakter for profesjonelle praksisplasser eller erstatningskontrakter, samt incentiver for tilpasning av jobber, selv om disse er av mindre bruk, er også planlagt.

### **c. Miljøansvar**

Hensikten med dette avsnittet er å ta opp spørsmålet: har inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne en fordel for miljøaspektet ved CSR, og er det en sammenheng mellom de to variablene?

Svaret synes klart, men ikke entydig. Å håndtere CSR fra et bærekraftig perspektiv er ikke bare en trend, men også en presserende nødvendighet. Miljødeleggelser, klimakrise og sosiale ulikheter blir stadig vanskeligere oppgaver, der selskapene spiller en viktig rolle. Videre, og utover den sosiale fordelene ved å gjennomføre handlinger på en ansvarlig og etisk måte, genererer denne ledelsen en direkte innvirkning på bedriftens økonomiske suksess, da den fremmer en positiv oppfatning av interessenter og selskapets miljø, forbedrer sitt image og aktelsen av sin verdi i samfunnet. På samme måte, og i forhold til miljøvern, bidrar det til å redusere driftskostnadene, forbedre langsiktig effektivitet og dermed fordeling og forbruk av ressurser.

I denne forstand har implementeringen av en mangfoldig og inkluderende arbeidsstyrke i hele forsyningskjeden til enhver organisasjon en bærekraftig komponent. Implementeringen av rettferdig handel og nærhetspraksis for leverandører, samt involvering av ansatte i bærekraftsprosessen i form av opplærings- og miljøopplæringsprogrammer, fremmer positive tiltak for helsen til planeten vår.

I tillegg er integrering av funksjonshemmede i arbeidsmarkedet en mulighet for opplæring og utdanning av lokale innbyggere, som ofte ledsages av implementering av offentlig politikk som favoriserer eller har en positiv innvirkning på organisasjonene som leverer varer og tjenester.

Alt dette synes å indikere at det er en sammenheng mellom inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne på arbeidsmarkedet og CSR på miljøområdet.

#### **d. Lokal økonomi - bevaring av lokale bedrifter**

På dette punktet synes det hensiktsmessig å reflektere over fordelene og bidragene ved inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne innen CSR-ledelse. På den ene siden gjør denne ledelsen det mulig å dra nytte av talentet og menneskelig og faglig engasjement fra disse menneskene, samtidig som det bidrar til organisatorisk mangfold. På den annen side åpner det døren til et nytt marked som består av den største minoriteten i verden: funksjonshemmede.

På denne måten genererer det et tilbudsmarked (og også et etterspørselsmarked) for tilgjengelige produkter og tjenester som er fordelaktige, som de aller fleste handlinger på dette feltet, for hele befolkningen. Videre er det verdt å fremheve den progressive aldringen av befolkningen, hvis prognoser tyder på at de fleste barn født i år 2000 forventes å bli over 100 år gamle <sup>23</sup>, både når det gjelder den voksende befolkningen med funksjonshemming og når det gjelder etterspørsel etter og verdsetting av universelle produkter og tjenester<sup>24</sup>.

Fra et internt organisatorisk perspektiv er håndtering av mangfold og inkludering i selskaper et sentralt element for verdiskaping. Genereringen av inkluderende jobber fremmer ikke bare kampen mot diskriminering i alle dens former, med dens påfølgende positive sosiale innvirkning, og derfor for bedriftens CSR, men presenterer også muligheter og konkurransefortrinn med direkte konsekvenser for de ulike organisasjonene som utøver dem. Noen av fordelene ved implementeringen av disse mangfoldige og inkluderende praksisene inkluderer økningen i innovasjon, kreativitet og samarbeid i organisasjoner, tiltrekning og rekruttering av talent, økt konkurransevne ved å inkludere heterogene profiler i organisasjonsstrukturene som oppmuntrer til åpning av nye markeder, og tilpasning til nye globale behov<sup>25</sup>.

Det er mange måter å fremme inkludering på arbeidsplassen. Noen selskaper, administrert på en intelligent måte, intelligens forstås som *"evnen til å lære, tilpasse og utvikle sunn fornuft; å forstå tiden og samfunnet vi lever i og samhandler med deres omgivelser, kombinere kunnskap for å oppnå mål"* (Blanco, 2015, s.21)<sup>26</sup> har

---

<sup>23</sup> World Economic Forum. *Hvordan møte utfordringene i et 100-årig liv? En ekspert forklarer.* (2022). <https://www.weforum.org/agenda/2022/01/the-100-year-life-is-here-how-can-we-meet-the-challenges-av-lang-levetid-en-ekspert-forklarer/>

<sup>24</sup> Loste, C. (2016). *Hva er CSR i funksjonshemming, eller CSR-D? Hvorfor er dette viktig? Hvordan kan det hjelpe min bedrift å fokusere CSR på funksjonshemming?* <https://www.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-la-rse-en-discapacidad-o-rse-d-por-importante-puede-oste-/?originalSubdomain=es>

<sup>25</sup> Seres, (2019). *Mangfold i selskapet som brekkstang for verdiskaping - Blogg.* <https://www.fundacionseres.org/BlogSeres/index.php/la-diversidad-en-la-empresa-como-palanca-de-c-reacion-de-valor/>

<sup>26</sup> Blanco Herranzs, F. J., (2015). *White paper om smarte destinasjoner.* Strategier og løsninger for å fremme innovasjon i digital turisme. LID redaksjonell.



allerede tilpasset sine handlinger mot inkludering, forme mer produktive, bærekraftige og egalitære forretningsenheter.

Mange av dem deler faktisk sine erfaringer, sine oppskrifter med andre organisasjoner, slik at disse gjennom replikering av god praksis kan bli mer mangfoldige og inkluderende<sup>27</sup>.

I denne forbindelse skiller FiturNext 2022 Observatory-rapporten "*Mot et mer tilgjengelig samfunn*" seg ut. Spesielt ble observatoriet opprettet under to viktige premisser: formidling av god bærekraftig praksis i turisme som har en positiv innvirkning, og at de er replikerbare, dvs. at de gir resten av aktørene i samfunnet muligheten til å anvende disse handlingene i andre sammenhenger og i andre miljøer, for å oppnå eksponentiell positiv vekst.

Den nevnte rapporten fremhever derfor noen organisasjoner som i sine CSR-strategier inkluderer tiltak for inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne på arbeidsplassen<sup>28</sup>.

- Sentir el Alto Tajo. Et reiseliv som tilbyr tolkende ruter og inkluderende opplevelser i et landlig miljø, det vil si uten å differensiere om brukerne har noen form for funksjonshemming eller ikke. Spesielt bringer de verdien av det naturlige miljøet, flora og fauna nærmere enhver person, uavhengig av tilstanden til deres evner gjennom tilpassede verktøy og materialer. På samme måte organiserer de turen fra ende til annen, det vil si sikrer tilgjengelighet i hele verdikjeden for turisme. I tillegg til inkluderende opplevelser utfører de utdannings- og bevisstgjøringsoppgaver i skoler, institutter og andre offentlige institusjoner, slik at de bringer verdien av funksjonshemming nærmere samfunnet og formidler kunnskap om det.
- Equalitas Vitae. Konsulentvirksomhet som spesialiserer seg på å skape tilgjengelige produkter og tjenester og sertifisering av inkluderende destinasjoner, overnatting og opplevelser. Det vurderer ikke bare inkludering av funksjonshemmede i sine faste ansatte, men teller også på deltakelse av personer fra gruppen for samskaping av interne og eksterne forbedringer i organisasjonen. I tillegg tilbyr de spesialisert opplæring i tilgjengelighet etter sektor og aktivitet, og gir selskaper de nødvendige forestillingene for deres transformasjon mot inkludering og mangfold.

Andre eksempler på organisasjoner som har opptrådt på denne måten er:

- Ilunion Facility Tjenester. Den tilhører ONCE Foundations gruppe av sosiale selskaper, og tilbyr overnatting, rengjøring, sikkerhet og outsourcing-tjenester. Denne forretningsgruppen dreier seg om en forretningsmodell basert på sosialøkonomien, hvis faste engasjement oversetter til sysselsetting av mer enn 4000 funksjonshemmede, og plasserer den i spissen for selskaper når det gjelder antall funksjonshemmede ansatt. Spesielt utgjorde dette tallet 28, 4% av

---

<sup>27</sup> Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ND). *Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne: fordeler for alle*. InfoStories.

<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusion>

<sup>28</sup> FiturNext-observatoriet, (2022). *Mot en mer tilgjengelig turisme*.

<https://www.ifema.es/fitur-next/doc/digital-informe-fiturnext-2022/digital-informe-fiturnext.pdf>

alle sine ansatte i 2017. På denne måten tilbyr de konkurransedyktige tjenester basert på sosialt og etisk ansvarlige modeller som skaper verdier for samfunnet<sup>29</sup>.

- **INDRA**. Et teknologikonsultentselskap som regnes som et av de mest bærekraftige i verden innen sin sektor i henhold til Dow Jones Sustainability Index (DJSI) World30, som er en internasjonal anerkjennelse av sitt økonomiske, sosiale og miljømessige engasjement, ved å bidra gjennom teknologi til 2030-agendaen og generere en positiv innvirkning på mennesker og planeten. Denne organisasjonen har som mål å fremme tiltak som minimerer den digitale kløften. Av denne grunn ønsker den å bidra til å løse vanskelighetene eller begrensningene i tilgangen til informasjons- og kommunikasjonsteknologi, og å redusere forskjellene som eksisterer mellom ulike grupper av mennesker i henhold til deres teknologiske evner, som den forener krefter for å gjøre den tilgjengelig for alle. For dette formål utvikler det et program kalt Accessible Technologies, hvis arbeidslinje omfatter ulike tiltak, inkludert tilrettelegging for innlemmelse av funksjonshemmede i arbeidslivet. Spesielt tilbyr den ulike handlinger som gjør det mulig for funksjonshemmede å generere ny kompetanse og ferdigheter i den digitale verden, samtidig som det investeres i sosiale tiltak for å skape nye tilgjengelige prosjekter, alt fokusert på ulike typer eksisterende funksjonshemninger. På denne måten, og under forutsetning av at teknologi er nødvendig, effektiv og svært nyttig, genererer den en positiv innvirkning på samfunnet, og understreker vektleggingen av denne gruppen<sup>31</sup>.

#### e. Politisk ansvar

*Konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD)* var som nevnt en milepæl og la grunnlaget for fremtidige tiltak på sysselsettingsområdet for denne befolkningsgruppen. Som et resultat begynte mange statlige organisasjoner å fremme offentlig politikk til fordel for kampen for like rettigheter og muligheter.

I denne forbindelse har rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne blitt nedfelt i EU-traktatene siden 1997, og har også blitt forsterket i EUs *charter om grunnleggende rettigheter* fra 2000, hvis juridiske verdi deles med traktatene, som krever at medlemsstatene handler og beskytter den. Deretter ble den nevnte konvensjonen i 2010 undertegnet og ratifisert med bindende kraft, hvoretter en rekke lovbestemmelser, initiativer, tiltak og strategier ble innført for å forbedre funksjonshemmedes arbeidsforhold.

I 2010 ble den europeiske strategien for funksjonshinder 2010-2020 *publisert med sikte på å gi mennesker med nedsatt funksjonsevne mulighet til lik tilgang til arbeid og øke funksjonshemmedes deltakelse på arbeidsmarkedet*<sup>32</sup>.

---

<sup>29</sup> ILUNION, (2017). *Ilunion overskrider 4000 arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne i sine virksomheter*. <https://www.ilunion.com/es/ilunion-supera-los-4000-trabajadores-con-discapacidad-en-sus-tradicional-es-negocios-de-limpieza>

<sup>30</sup> Indra, (2021). *Indra, verdens mest bærekraftige selskap i teknologisektoren, ifølge Dow Jones Sustainability Index*.

<sup>31</sup> Indra, (nd). *Tilgjengelige teknologier*. <https://www.tecnologiasaccessibles.com/es>

<sup>32</sup> Europaparlamentet, (2020). *Sysselsetting og funksjonshemming i EU*.

Basert på sistnevnte presedens og som et bidrag til implementeringen av den europeiske søylen for sosiale rettigheter, publiserte Kommisjonen i 2020 den ambisiøse strategien *for rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne 2021-2030*, som har som mål å sikre full deltakelse av denne gruppen i samfunnet. Dette krever en sterk forpliktelse fra de ulike medlemsstatene og koordinert handling på nasjonalt nivå og EU-nivå. Den etablerer ulike handlinger rundt tre hovedtemaer: EUs rettigheter som fullt likestilte borgere, fremme av selvstendig liv og autonomi, og fremme av ikke-diskriminering og like muligheter på alle mulige områder<sup>33</sup>.

## f. Sosial inkludering

Mennesker med nedsatt funksjonsevne, på lik linje med resten av samfunnets medlemmer som av en eller annen grunn befinner seg i en situasjon med sosial sårbarhet, ønsker å se sine krav om deltakelse og likeverd møtt, og delta fullt ut i et inkluderende, støttende og rettferdig samfunn, hvor rikdom og muligheter er likt og likt fordelt.

For dette formål er det viktig for offentlige myndigheter og det sivile samfunn å vedta en transformativ holdning, basert på en tilgjengelig og universell bevissthet.

For å gjøre reell sosial inkludering effektiv, er det derfor angitt en rekke inspirerende kriterier og prinsipper nedenfor som et generelt rammeverk for handling på funksjonshemmingsområdet<sup>34</sup>:

- **Mennesker med funksjonsnedsettelse må være hovedpersonene i sine egne liv.** I lys av denne uttalelsen er det viktig å fremheve den nødvendige samskapingen av handlinger basert på deres deltakelse, familienettverket og den assosiative bevegelsen, som har en grundig og kortfattet kunnskap om de tilknyttede behovene og kravene.
- **Tilstedeværelse og synlighet i samfunnet.** Konstruksjonen av et solid bilde av funksjonshemming i samfunnet beriker verdisystemet i et samfunn og gjør det mulig å gjøre fremskritt i normaliseringen av det som avviker fra normen.
- **Positiv handling og samarbeid fra alle aktører er viktige elementer i inkludering.** Selv om den integrerende drivkraften for inkludering er offentlige myndigheters ansvar, krever det involvering av alle aktører og sfærer i samfunnet. Videre må det være en permanent sak på internasjonale dagsordener.
- **Funksjonshemming må prioriteres på den sosiale dagsorden.** Økningen i uførhetsrater og i det sosiale og økonomiske gapet knyttet til funksjonshemming fremhever behovet for aktiv handling fra regjeringer og private selskaper gjennom CSR-strategier.
- **Behov for nye strategier og tilnærminger**, spesielt rettet mot utdanning, bevisstgjøring og opplæring.
- **Utdanning og arbeid som avgjørende faktorer for inkludering og sosial integrasjonsprosess.** Med utgangspunkt i likeverd og verdighet som grunnleggende grunnlag for effektiv utøvelse av handle- og beslutningsfrihet.

<sup>33</sup> Friscic, J. (2021). *Europakommisjonen legger frem en strategi for rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne 2021-2030*. Inkludering Europa. <http://www.inclusion-europe.eu/european-commission-presents-strategy-for-the-rights-of-persons-with-funksjonshemninger-2021-2030/>

<sup>34</sup> De Lorenzo, R., (2016). *Funksjonshemmedes fremtid i verden: sysselsetting som en avgjørende faktor for inkludering*. Tidsskrift for Arbeids- og sosialdepartementet (50). [https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/ART11351/futuro\\_discapitados\\_mundo.pdf](https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/ART11351/futuro_discapitados_mundo.pdf)

- **Universell tilgjengelighet og utforming for alle, uunnværlige krav i dagens og fremtidens samfunn.**
- **Vekt på verdien av sysselsetting som valuta for utveksling og sosial fremgang.** Adgangen til arbeidsmarkedet er avgjørende i integrerings- og sosial normaliseringsprosessen, der ordinært arbeid fremfor skjernet sysselsetting må prioriteres for tilbørlig normalisering.
- **Ikke alle jobber tilfører verdi; De må være kvalitetsjobber.**

Etter å ha uttrykt disse kriteriene, synes det hensiktsmessig å skissere noen av fordelene og tallene som fra et forretningsperspektiv inkludering og mangfold i selskaper bringer.

I denne forstand, og som skissert ovenfor, er mangfoldsstyring i bedriftsmiljøer en sikker kilde til innovasjon og kreativitet, tiltrekning og oppbevaring av talent og dermed en økning i bedriftens konkurranseevne. Organisatorisk mangfold genererer samarbeidsteam, konsensuelle beslutninger basert på pluralitet og åpning av nye muligheter og resultater, inkludert de som er relatert til finansiell rapportering<sup>35</sup>.

McKinseys *Delivering through diversity-studie* anslår faktisk at selskaper med arbeidsstyrke som inkluderer mer enn 25 % mangfoldige ansatte, har opptil 33 % større sannsynlighet for å oppnå økonomiske resultater over gjennomsnittet<sup>36</sup>.

Antallet mangfoldige og inkluderende team er imidlertid fortsatt langt fra det som er ønskelig. I følge Adecco Foundations 2018 *CSR, mangfold og inkluderingsrapport*, anser 25% av spanske selskaper at strategier langs disse linjene fortsatt er et ukjent område, med bare 20% av dem som har begynt å inkludere det i sine agendaer, med 12% av dem vurderer å presentere et tverrfaglig og mangfoldig team. Faktisk anser bare 3% av bedriftsutvalget som er inkludert i studien, mangfold og inkludering som elementer i CSR. I mellomtiden skiller den klare oppfatningen av mangfoldsledelse seg ut som en utfordring og en vanskelighet for 38% av de undersøkte selskapene, sammenlignet med 30% som avviser denne oppfatningen, tall som motsetter seg ideen om bidraget til disse handlingene som en kilde til konkurransefortrinn, som bekreftes av 83% av de undersøkte selskapene.

Blant faktorene som fungerer som forverrende faktorer eller barrierer for implementering av inkludering og mangfold i spanske arbeidsstyrker, er frykt for det ukjente (20%), økonomiske barrierer (18%), fordommer og stereotyper (32%) og mangel på interesse fra ledelseskomiteer (34%)<sup>37</sup>.

Innenfor denne rammen, og etter alt ovenfor, er det bekreftet at integrering av funksjonshemmede på arbeidsplassen, som med andre sosiale grupper som representerer minoritetslag i våre lokalsamfunn (som kvinner, eldre eller eldre voksne, grupper av forskjellige etnisiteter eller seksuell orientering, etc.), gir en merverdi som, selv om det noen ganger ikke kan kvantifiseres, kan tilskrives positive egenskaper og fordeler for alle. I tillegg til å være en kommersiell logikk gitt muligheten til å få tilgang til og beholde talent, økningen i

<sup>35</sup> Seres, (2019). *Mangfold i næringslivet som brekkstang for verdiskaping*. <https://www.fundacionseres.org/BlogSeres/index.php/la-diversidad-en-la-empresa-como-palanca-de-reacion-de-valor/>

<sup>36</sup> McKinsey Company, (2018). *Levere gjennom mangfold*. <http://www.insurance.ca.gov/diversity/41-ISDGBD/GBDEExternal/upload/McKinseyDeliverDiv201801-2.Pdf>

<sup>37</sup> Stiftelsen Adecco, (2018). *CSR, mangfold og inkludering*. <https://fundacionadecco.org/informes-y-estudios/informe-rsc-diversidad-inclusion/>

innovasjon, forbedring av arbeidsmiljøet, følelsen av tilhørighet og forbedring av bildet, blant annet<sup>38</sup>.

Det er således bekreftet at ansettelsen av funksjonshemmede ikke bare genererer en berikelse av forretningsferdigheter, økt produktivitet eller etablering av ny kunnskap, men gir også en flerdireksjonell fordel, fra bedrifter til miljøet, lokalsamfunnene der de opererer og samfunnet som helhet, og gir en verdi som, mens den utgjøres som en rettighet, åpner døren til en forretnings- og sosial filosofi som er egalitær, tilgjengelig, bærekraftig og av kvalitet.

---

<sup>38</sup> Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ND). *Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne: fordeler for alle*. InfoStories. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusion>