Naciones Unidas A/HRC/61/53

Asamblea General

Distr. general
5 de enero de 2026
Español
Original: inglés

Consejo de Derechos Humanos
61er período de sesiones
23 de febrero a 2 de abril de 2026
Tema 3 de la agenda
Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo

El derecho al empleo de las personas con albinismo

Informe de la Experta Independiente sobre el disfrute de los derechos humanos de las personas con albinismo, Muluka-Anne Miti-Drummond

Resumen

En el presente informe, la Experta Independiente sobre el disfrute de los derechos humanos de las personas con albinismo, Muluka-Anne Miti-Drummond, analiza el derecho al empleo de las personas con albinismo, centrándose en una amplia variedad de obstáculos que dificultan el acceso al empleo y en los avances legislativos y de política pública realizados a nivel nacional, y pone de relieve buenas prácticas. La Experta Independiente formula recomendaciones para lograr la plena efectividad del derecho al empleo de las personas con albinismo. Además, la Experta Independiente describe las actividades realizadas en el marco de su mandato en 2025, entre las que figuran actividades de colaboración, iniciativas de investigación, intervenciones en los planos comunitario y estatal y programas de formación.

Se ruega reciclar

I. Introducción

1. El presente informe de la Experta Independiente sobre el disfrute de los derechos humanos de las personas con albinismo, Muluka-Anne Miti-Drummond, se ha elaborado en cumplimiento de las resoluciones del Consejo de Derechos Humanos 28/6 y 55/18. En el informe, la Experta Independiente examina el derecho al empleo de las personas con albinismo y las experiencias de estas en distintas regiones.

2. Para preparar el informe, la Experta Independiente envió a los Estados Miembros una solicitud de aportaciones en forma de cuestionario y celebró consultas con la sociedad civil y entidades no gubernamentales mediante encuestas y reuniones virtuales. En el marco de esta labor, la Experta Independiente entrevistó a 24 expertos, entre ellos activistas y defensores de los derechos de las personas con albinismo en África, Asia, Europa y América Latina. La Experta Independiente también recibió, para la elaboración del informe, información y consideraciones —incluidos datos y resultados de investigaciones— de organizaciones que trabajan en el ámbito del empleo.

3. En respuesta al cuestionario, la Experta Independiente recibió aportaciones de ocho Estados Miembros, a saber, la Arabia Saudita, la Argentina, Colombia, Guatemala, Malasia, Mauricio, México y Uzbekistán. Las aportaciones recibidas ofrecieron información sobre las políticas y la legislación existentes en materia de derechos laborales, así como sobre buenas prácticas y problemas recurrentes. Las aportaciones y las reuniones celebradas con la sociedad civil y otras entidades sirvieron de base para los análisis y las recomendaciones que figuran en el presente informe.

Actividades realizadas por la Experta Independiente en 2025

4. Durante el período que abarca el informe, la Experta Independiente llevó a cabo diversas actividades en el marco de su mandato; a continuación se describen algunas de ellas.

5. La Experta Independiente realizó una visita a Portugal del 17 al 26 de noviembre, durante la cual se reunió con diversos interlocutores, entre ellos funcionarios estatales y locales, así como con una amplia gama de organizaciones de la sociedad civil. La visita brindó a la Experta Independiente la oportunidad de evaluar la situación de los derechos humanos de las personas con albinismo. Al final de la visita, la Experta Independiente expuso en una declaración sus opiniones sobre la manera de atender las preocupaciones conexas con las autoridades gubernamentales.

6. En el contexto de los esfuerzos por integrar el albinismo en los foros internacionales, la Experta Independiente participó en conferencias y talleres, tanto presenciales como virtuales, sobre diversos temas y cuestiones. Entre ellos figuran las respuestas judiciales a las vulneraciones y conculcaciones de los derechos de las personas con albinismo, la difícil situación de las personas con albinismo como refugiadas, el impacto del cáncer de piel en la comunidad de personas con albinismo a nivel mundial, el cambio climático, la discriminación y las prácticas nocivas relacionadas con las acusaciones de brujería y los ataques rituales.

7. La Experta Independiente siguió colaborando con grupos de personas con albinismo de todo el mundo, en particular mediante su participación en actividades organizadas por esos grupos y la organización de programas de fomento de la capacidad para las personas con albinismo. Entre junio y diciembre, la Experta Independiente realizó diversas actividades, por ejemplo de asistencia técnica y promoción, para apoyar el proyecto de acceso a la justicia para las personas con albinismo, en particular para las que se encuentran en movimiento. También llevó a cabo actividades con motivo de la celebración del Día Internacional de Sensibilización sobre el Albinismo, centradas en respaldar la solicitud de que se añadiera el protector solar a la Lista Modelo de Medicamentos Esenciales de la Organización Mundial de la Salud (OMS). El 5 de septiembre, el Comité de Expertos de la OMS en Selección y Uso de Medicamentos Esenciales añadió el protector solar a la Lista[1].

[1] Véase https://www.who.int/publications/i/item/B09474.

8. Fruto de la colaboración entre la Experta Independiente y el Comité Africano de Expertos sobre los Derechos y el Bienestar del Niño, se elaboró una nota orientativa sobre la presentación de informes relativos a los derechos y el bienestar de los niños con albinismo en África, que se publicó en abril. La nota orientativa contiene indicadores fundamentales para ayudar a los Estados miembros de la Unión Africana a cumplir las obligaciones de presentación de informes que les incumben en virtud de la Carta Africana sobre los Derechos y el Bienestar del Niño y dedica especial atención a las dificultades particulares a que se enfrentan los niños con albinismo.

II. Definiciones

A. Empleo

9. "Empleo" es el término que se utiliza habitualmente para hacer referencia al modo de ganarse la vida. En el presente informe, la Experta Independiente adopta el término "empleo" por ese motivo. En el informe, su significado debe entenderse en un sentido amplio, que abarca las actividades mediante las cuales una persona produce bienes o servicios, contribuye a la sociedad o se procura un medio de vida. Esto incluye el empleo formal asalariado, el empleo por cuenta propia, el trabajo en la economía informal y las actividades de subsistencia, como la agricultura a pequeña escala. En el derecho internacional de los derechos humanos, suele emplearse el término "trabajo" en sustitución de "empleo" o como sinónimo de este.

B. Albinismo

10. El albinismo es una enfermedad rara, no contagiosa y hereditaria que se da en poblaciones de todo el mundo, independientemente de su raza o etnia[2]. La forma más común, el albinismo oculocutáneo, se caracteriza por la falta de melanina en el pelo, la piel y los ojos, que produce susceptibilidad y vulnerabilidad a las lesiones cutáneas por la exposición al sol, incluido cáncer de piel. Las personas con albinismo también padecen deficiencias visuales, como fotofobia, nistagmo, baja agudeza visual y errores de refracción, y a veces estrabismo. Las estimaciones mundiales sobre la prevalencia del albinismo son objeto de debate; no obstante, las cifras recientes oscilan entre 1 de cada 12.000 personas y 1 de cada 15.000 en las sociedades occidentales y entre 1 de cada 4.000 personas y 1 de cada 7.000 en África. Las tasas de prevalencia más altas se dan en poblaciones aisladas y oscilan entre 1 de cada 22 personas y 1 de cada 1.300.[3]. Además, con frecuencia no se dispone de datos desglosados sobre las restricciones que experimentan las personas con albinismo en relación con la participación, lo que sigue siendo un importante obstáculo para formular de manera eficaz un enfoque basado en los derechos respecto de su situación.

III. Marco normativo y de políticas

A. Legislación y normas internacionales de derechos humanos pertinentes

11. Los derechos en materia de empleo están reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos e incluyen el derecho al trabajo, a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y a una remuneración equitativa y satisfactoria (art. 23). La Declaración también establece derechos humanos complementarios, como el derecho a la seguridad social

[2] Jennifer G. R. Kromberg, "Epidemiology of albinism", en Jennifer Kromberg y Prashiela Manga (eds.), *Albinism in Africa: Historical, Geographical, Medical, Genetic, and Psychosocial Aspects* (San Diego, Academic Press, 2018), págs. 57 a 79.

[3] Jennifer G. R. Kromberg, Kaitlyn A. Flynn y Robyn A. Kerr, "Determining a worldwide prevalence of oculocutaneous albinism: a systematic review", *Investigative Ophthalmology & Visual Science*, vol. 64, núm. 10 (julio de 2023).

(art. 22), que incluye el apoyo en materia de ingresos para compensar la pérdida de ganancias resultante del desempleo, la enfermedad o la discapacidad y los accidentes laborales.

12. Las personas con albinismo están protegidas por las convenciones internacionales de derechos humanos vigentes, que garantizan derechos para todas las personas, así como por instrumentos que otorgan protecciones adicionales a grupos específicos, como las mujeres o los niños. Cabe destacar, en particular, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que protege el derecho de todas las personas al trabajo (art. 6) y a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (art. 7). Cabe citar asimismo la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, que prohíben la discriminación en el empleo.

13. El concepto de "trabajo", en el contexto del derecho internacional de los derechos humanos, debe entenderse como "trabajo decente", es decir, trabajo que respete los derechos de todas las personas. El trabajo decente debe ser elegido o aceptado libremente; el trabajo forzoso no puede considerarse trabajo y los Estados deben prohibirlo. Los niños y los jóvenes cuentan con protecciones adicionales frente a todas las formas de explotación económica y de trabajo forzoso, así como frente a todas las formas de trabajo que puedan afectar a su desarrollo o su salud[4].

14. Dado que las personas con albinismo están incluidas en el marco de las personas con discapacidad, les son aplicables los derechos en materia de empleo garantizados por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En el artículo 27 de la Convención se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, incluido el derecho a condiciones de trabajo justas y favorables, a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables y a la protección contra la discriminación por motivos de discapacidad. Los Estados Partes deben adoptar medidas como promover oportunidades de empleo y trabajo por cuenta propia para las personas con discapacidad y garantizar la provisión de ajustes razonables en el lugar de trabajo.

15. Los ajustes razonables comprenden las modificaciones, adaptaciones y apoyos necesarios para garantizar el disfrute o ejercicio en condiciones de igualdad de un derecho humano o libertad fundamental. La obligación de proporcionar ajustes razonables existe desde el momento en que se solicitan o en que se hace evidente su necesidad. Esa obligación es distinta de la obligación de garantizar la accesibilidad, que exige diseñar de manera proactiva entornos, sistemas y servicios para que sean universalmente accesibles, sin tener en cuenta las necesidades de una persona en particular[5].

16. En la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, de 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo reafirmó la obligación universal de todos los Estados miembros de respetar, promover y hacer efectivos los derechos humanos fundamentales en el trabajo. Se trata de los siguientes: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. En 2022 se modificó la Declaración a fin de reconocer un entorno de trabajo seguro y saludable como el quinto principio y un derecho fundamental en el trabajo.

17. La OIT ha aprobado varios convenios que obligan a los Estados miembros a garantizar la protección de la seguridad y salud ocupacionales de los trabajadores. Entre ellos figuran el Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (núm. 155), que obliga a los Estados miembros establecer políticas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo, y el Convenio sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006 (núm. 187), que exige a los Estados miembros promover la mejora continua de los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. La Organización Mundial de la Salud también ha realizado una extensa labor para promover la salud y la seguridad en el trabajo como

[4] Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 18 (2005).

[5] Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 8 (2022).

elemento integrante de la salud pública[6]. Dado que esas medidas e iniciativas están concebidas para proteger el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo seguro y saludable, las personas con albinismo también se benefician de su aplicación.

B. Políticas y leyes nacionales pertinentes

18. Las personas con albinismo están protegidas por las leyes y políticas laborales que prohíben la discriminación por otros motivos, en particular por el color de la piel y la discapacidad. En un examen realizado en 2021 sobre las protecciones contra la discriminación en el empleo y los ajustes razonables se constató que el 62 % de los países prohibían de manera general la discriminación laboral por motivos de discapacidad y el 52 % garantizaban ajustes razonables a los trabajadores con discapacidad[7]. Las políticas nacionales generales que protegen los derechos en materia de empleo de todas las personas, incluidas las leyes de seguridad y salud en el trabajo, también pueden redundar en beneficio de las personas con albinismo aun cuando no se las mencione expresamente.

19. Las personas con albinismo están protegidas por las políticas y leyes nacionales que prohíben la discriminación por otros motivos, como el género y la edad. Sin embargo, las protecciones interseccionales pocas veces se reflejan en disposiciones específicas: solo el 3 % de las leyes sobre ajustes razonables para los trabajadores con discapacidad mencionan específicamente a las mujeres con discapacidad[8].

20. Pocos países y territorios cuentan con leyes y políticas específicas sobre el albinismo que incluyan disposiciones sobre el empleo. Por ejemplo, en Panamá, la ley sobre las personas con albinismo[9] hace extensivas específicamente a estas personas las disposiciones y protecciones laborales pertinentes previstas en las leyes sobre las personas con discapacidad (art. 20). Entre esas disposiciones figura la obligación de que toda terminación laboral de una persona con albinismo, o del padre, la madre o el tutor de un niño con albinismo, se funde exclusivamente en las causas señaladas en las disposiciones legales vigentes y esté sujeta a una investigación y a la autorización previa del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (arts. 20 y 21). Además, la ley exige que los empleadores de personas con albinismo adopten medidas adecuadas para evitar la exposición al sol de las personas con albinismo durante su jornada de trabajo. Sobre la base de esa ley, la Corte Suprema de Justicia de Panamá declaró nulo el despido, sin las debidas garantías, de una joven con albinismo de su empleo en la Municipalidad de Panamá[10]. En Guinea, la ley sobre las personas con albinismo exige al Estado que garantice la educación de los niños con albinismo a fin de que puedan acceder a empleo sostenible en el futuro[11]. También obliga al Estado a establecer condiciones favorables para el empleo de las personas con albinismo (art. 25). En Puerto Rico, la ley sobre las personas con albinismo y el síndrome de Heřmanský-Pudlák también amplía la legislación vigente contra la discriminación en materia de empleo a las personas con albinismo[12].

21. Nigeria cuenta con una política nacional sobre el albinismo mediante la que reconoce el derecho de las personas con albinismo a un empleo genuino y fomenta la creación de oportunidades de empleo y entornos de trabajo seguros[13]. En consonancia con el Plan de Acción para la Eliminación de los Ataques y Otras Violaciones de los Derechos Humanos Contra las Personas con Albinismo en África (2021-2031), varios países de África

[6] Por ejemplo, el Plan de Acción Mundial de la Organización Mundial de la Salud sobre la Salud de los Trabajadores (2008-2017).

[7] Jody Heymann, Elizabeth Wong y Willetta Waisath, "A comparative overview of disability-related employment laws and policies in 193 countries", *Journal of Disability Policy Studies*, vol. 33, núm. 1, págs. 25 a 34.

[8] *Disability and Development Report 2024: Accelerating the Realization of the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities* (publicación de las Naciones Unidas, 2024).

[9] Ley núm. 210 de 2021.

[10] Panamá, Órgano Judicial, Tribunal Administrativo, expediente núm. 1190532022.

[11] Ley núm. 2021/0016/AN, art. 15.

[12] Ley núm. 109 de 2022.

[13] Nigeria, Ministerio Federal de Educación, Política Nacional sobre el Albinismo en Nigeria (2019).

Subsahariana han aprobado planes de acción nacionales para proteger los derechos de las personas con albinismo. Los planes de acción nacionales de Angola, Malawi, Mozambique y Uganda[14] prevén la promoción del acceso al trabajo, a oportunidades de generación de ingresos y a protecciones sociales. Todos los planes de acción nacionales promueven además la inclusión de las personas con albinismo en otros ámbitos, como la educación, y con ello refuerzan la efectividad de sus derechos en materia de empleo[15].

IV. Las personas con albinismo y los obstáculos para el empleo

A. Acceso a oportunidades de empleo

22. Las personas con albinismo se enfrentan a numerosos obstáculos para conseguir un empleo. Debido a la falta de datos estadísticos desglosados, no existen estimaciones fiables que permitan determinar con precisión las disparidades laborales que experimentan en todo el mundo. No obstante, los datos relativos a las personas con discapacidad en general constituyen una referencia comparativa útil. A nivel mundial, entre la población en edad de trabajar, solo el 27 % de las personas con discapacidad tiene empleo, frente al 56 % de las personas sin discapacidad, lo que significa que las personas con discapacidad tienen menos de la mitad de probabilidades de estar empleadas. Esas disparidades son sustanciales en todas las regiones del mundo[16].

1. Oportunidades educativas limitadas

23. El albinismo es un trastorno congénito, lo que significa que todas las personas que lo tienen lo han tenido desde el nacimiento. Los niños con albinismo se enfrentan a múltiples obstáculos para acceder a la educación, entre ellos la estigmatización y el acoso por parte de sus compañeros y docentes y las dificultades para acceder a los materiales didácticos y desenvolverse en el entorno escolar debido a sus deficiencias visuales[17]. Como ocurre en el ámbito del empleo, la falta de datos estadísticos desglosados impide contar con estimaciones mundiales fiables sobre las disparidades educativas concretas que experimentan los niños con albinismo. No obstante, las estadísticas sobre los niños con discapacidad en general muestran que, en todas las edades y en todos los niveles educativos, los niños con discapacidad tienen más probabilidades de no estar escolarizados que los niños sin discapacidad. Los niños con discapacidad también afrontan mayores dificultades para adquirir las competencias fundamentales de lectura y aritmética en comparación con los niños sin discapacidad[18].

24. Las oportunidades educativas limitadas constituyen, por tanto, los primeros obstáculos para el acceso al empleo de las personas con albinismo. Dado que las personas con albinismo se enfrentan a múltiples obstáculos para acceder a la educación, a menudo se incorporan al mercado laboral con niveles más bajos de educación formal, cualificaciones y competencias que las personas sin discapacidad. Ello agrava las dificultades que experimentan para obtener oportunidades de empleo. Además, las dificultades causadas por la propia condición, como la discapacidad visual, sumadas a la falta de acceso a ajustes razonables, suelen limitar su acceso a las oportunidades de desarrollo de aptitudes y formación profesional que podrían subsanar esas deficiencias. En reconocimiento de esas barreras educativas, el Plan Nacional de Desarrollo de Colombia, por ejemplo, garantiza una educación inclusiva y un trabajo que garantice la independencia y la autonomía[19].

[14] Uganda, Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social, Plan de Acción Nacional para las Personas con Albinismo 2020-2025.
[15] A/HRC/55/45.
[16] Naciones Unidas, *Disability and Development Report 2024*.
[17] Véase A/HRC/55/45.
[18] Naciones Unidas, *Disability and Development Report 2024*.
[19] Aportación del Gobierno de Colombia.

2. Estigmatización y discriminación

25. Las personas con albinismo suelen encontrarse con creencias estigmatizadoras de los empleadores al buscar oportunidades de empleo. En particular, con frecuencia se da por hecho que carecen de competencia o de capacidad productiva a causa de las dificultades reales o percibidas que puede entrañar la condición, entre ellas la deficiencia visual. Además, a menudo se presupone que son físicamente débiles y que no pueden desempeñar trabajos manuales. En algunas regiones, existen otros mitos nocivos que constituyen una causa habitual de estigmatización, entre ellos la idea de que el albinismo es consecuencia de una maldición o de que es contagioso[20].

26. En contraste, durante su visita a Lesotho, la Experta Independiente fue informada de que emplear a una persona con albinismo se consideraba beneficioso para los negocios. Se cree que la presencia de una persona con albinismo hará que el negocio prospere. Si bien esas supersticiones pueden aumentar la probabilidad de que las personas con albinismo sean empleadas en funciones de atención al público o en pequeños negocios en Lesotho, resultan problemáticas por su carácter deshumanizador. Además, pese a esos mitos, persiste la creencia de que las personas con albinismo son incompetentes. Una de las personas entrevistadas, por ejemplo, relató que un posible empleador había puesto en duda la autenticidad de sus títulos académicos, ya que no esperaba que una persona con albinismo fuera capaz de obtener calificaciones tan altas[21].

27. Ese estigma y esos mitos a veces llevan a los posibles empleadores a no contratar a personas con albinismo. Entre otras razones discriminatorias figura la reticencia a emplear a personas con albinismo que presentan marcas visibles asociadas al cáncer de piel[22] o la preocupación general de que puedan disuadir a la clientela de acudir a los establecimientos. Las personas con albinismo del Brasil[23], Fiji[24], Kenya[25], Madagascar[26], Mozambique[27], Sudáfrica[28] y Panamá[29] señalaron haber sufrido esa estigmatización. En Mozambique, las personas con albinismo indicaron que, aunque muchas veces eran convocadas a entrevistas de trabajo sobre la base de sus solicitudes, tras reunirse en persona con el empleador a menudo no eran recomendadas para el puesto[30]. En otros países, los grupos de personas con albinismo han señalado que los empleadores suelen ocultar sus prejuicios sobre el albinismo ofreciendo una justificación que no guarda relación con la condición y que se ajusta a la legislación nacional en materia de empleo. Esas razones se emplean para denegar a las personas con albinismo un puesto de trabajo o nuevas oportunidades laborales, aun cuando hayan alcanzado satisfactoriamente los niveles de desempeño exigidos en prácticas o en cargos previos.

3. Autocensura en las solicitudes de empleo

28. Debido a la probabilidad de sufrir estigmatización y discriminación por parte de los empleadores, las personas con albinismo deben adoptar decisiones difíciles acerca de si, y en qué momento, revelar su albinismo en el proceso de contratación. Dado que actualmente muchas solicitudes de empleo se tramitan en línea, a menudo es posible optar por no revelar que se padece el trastorno hasta fases posteriores, como las entrevistas. Además, en el caso de algunas personas, especialmente las de origen étnico blanco, el albinismo puede no

[20] Christopher Chu y Harry Dao, “Past and contemporary myths and misconceptions of oculocutaneous albinism in Africa”, *Journal of the American Academy of Dermatology*, vol. 72, núm. 5 (suplemento 1) (2015).
[21] A/HRC/58/57/Add.2, párr. 60.
[22] Farai Maunganidze, Kudakwashe Machiha y Martha Mapuranga, “Employment barriers and opportunities faced by people with albinism. A case of youths with albinism in Harare, Zimbabwe”, *Cogent Social Sciences*, vol. 8, núm. 1 (2022).
[23] Véase A/HRC/46/32/Add.1.
[24] Véase A/HRC/40/62/Add.1.
[25] Véase A/HRC/40/62/Add.3.
[26] Véase A/HRC/52/36/Add.1.
[27] Véase A/HRC/34/59/Add.2.
[28] Véase A/HRC/43/42/Add.1.
[29] Véase A/HRC/55/45/Add.1.
[30] A/HRC/34/59/Add.2, párr. 49.

resultar evidente para los demás si no lo revelan por iniciativa propia. Una persona con albinismo indicó a la Experta Independiente que aconsejaba a otras personas con albinismo que no revelaran su condición durante el proceso de selección, salvo que resultara inevitable, a fin de mitigar el riesgo de estigmatización y discriminación.

29. Aunque la no revelación del albinismo puede servir como estrategia personal para reducir el riesgo de estigmatización y discriminación, resulta problemática, ya que muchas personas tienen necesidades de apoyo que deben atenderse para que puedan participar equitativamente en el proceso de selección. Entre esas necesidades se incluyen las adaptaciones de cualquier prueba de aptitud o examen que deba realizarse como parte del proceso de selección, incluida la concesión de tiempo adicional, que puede ser necesaria debido a deficiencias visuales de las personas con albinismo que las sitúan en desventaja. Por tanto, las decisiones sobre si revelar el albinismo y cuándo hacerlo, así como sobre las necesidades de apoyo conexas, resultan complejas y difíciles para las personas con albinismo. Una persona con albinismo informó a la Experta Independiente de que le habían negado una oportunidad de empleo por haber utilizado su teléfono móvil personal para leer el texto en una prueba de aptitud.

30. Además, las experiencias frecuentes y la expectativa de estigmatización y discriminación al buscar oportunidades de empleo hacen que algunas personas con albinismo tengan una autoestima baja y pierdan confianza. Esos sentimientos pueden llevarlas a abstenerse de solicitar oportunidades de empleo para las que, por lo demás, cumplen los requisitos. La expectativa de encontrar dificultades para obtener los ajustes esenciales en el proceso de selección también las disuade de presentar candidaturas.

4. Inaccesibilidad del transporte para acudir a entrevistas

31. Para muchas personas con albinismo, el acceso al transporte representa asimismo un motivo de preocupación. Debido a su deficiencia visual, muchas personas tienen prohibido conducir, lo que las obliga a recurrir al transporte público para acudir a entrevistas de trabajo. Ese transporte no siempre está disponible, es asequible o resulta fiable. Las personas con albinismo corren el riesgo de padecer cáncer de piel por la radiación ultravioleta a que se exponen cuando tienen que recorrer largas distancias a pie para acudir a entrevistas de trabajo bajo una intensa luz solar[31]. Algunas personas con síndrome de Heřmanský-Pudlák tienen dificultades respiratorias y en ocasiones necesitan viajar en transporte público con una bombona de oxígeno o dependen de familiares o amistades para que las lleven[32]. En muchos países, las personas con albinismo también sufren frecuentes incidentes de acoso y violencia física cuando se desplazan por lugares públicos[33]. En función de la hora y el lugar de las entrevistas, y de la ubicación de sus hogares, el desplazamiento para acudir a ellas puede suponer un riesgo de secuestro, mutilación y asesinato en los países en los que se cometen agresiones.

5. Inadecuación real o percibida de los empleos

32. Una pequeña minoría de empleos pueden no ser adecuados para algunas personas con albinismo, ya que actualmente no hay forma de adaptarlos para que puedan ser desempeñados con seguridad por personas con deficiencia visual muy grave. Entre ellos figuran los empleos cuya función central es la conducción, como el de taxista, dado que muchos países imponen restricciones relacionadas con la deficiencia visual para obtener un permiso de conducir por motivos de seguridad vial. Sin embargo, cabe señalar que incluso en esos casos pueden ser posibles ajustes razonables. Por ejemplo, algunos estados de los Estados Unidos de América permiten el uso de telescopios biópticos para conducir[34]. Las situaciones en que procede excluir a determinadas personas por sus deficiencias suelen contemplarse de manera general en la legislación en materia de empleo. Por ejemplo, la Directiva relativa a la igualdad en el empleo de la Unión Europea permite a los Estados miembros autorizar un trato diferenciado de las personas con discapacidad en el empleo cuando exista un requisito profesional esencial

[31] Véase A/78/167.
[32] A/HRC/58/57/Add.1, párr. 47.
[33] Amnistía Internacional, *Southern Africa Journal on Albinism and Socio-Economic Rights* (2025).
[34] A/HRC/58/57/Add.1, párr. 10.

y determinante que no pueda cumplirse debido a la deficiencia de la persona[35]. Por tanto, esos casos se consideran trato diferenciado (tratar de manera distinta a las personas con discapacidad por motivos pertinentes) y no discriminación por motivos de discapacidad (tratar de manera distinta a las personas con discapacidad por motivos no pertinentes)[36].

33. Esa cuestión tiene varias implicaciones para las personas con albinismo. En primer lugar, aunque la mayoría de las personas con albinismo pueden desempeñar la mayoría de los empleos cuando se proporcionan los ajustes razonables adecuados, en general, la gama de ocupaciones adecuadas a las que pueden acceder sigue siendo más limitada que la de las personas sin discapacidad, lo que entraña una desventaja inherente. En segundo lugar, incluso cuando los empleadores no manifiestan prejuicios explícitos hacia las personas con albinismo, a menudo desconocen las exigencias laborales que estas pueden satisfacer y la variedad de ajustes disponibles, lo que genera una exclusión injustificada de oportunidades de empleo (es decir, discriminación). En tercer lugar, en algunos casos las exigencias laborales del empleo no se indican con claridad, de modo que las personas con albinismo invierten tiempo en solicitar puestos que después resultan inadecuados. Una persona con albinismo explicó a la Experta Independiente que, tras solicitar puestos que no parecían implicar labores de conducción, acababa descubriendo que se requería un permiso de conducir válido, lo que llevaba a su exclusión en cada ocasión.

34. La exclusión injustificada de oportunidades de empleo puede verse aún más agravada en los países que exigen evaluaciones médicas previas a la contratación como condición de acceso a amplios sectores del mercado formal. En China, la visión es una de las categorías que se evalúan en los reconocimientos médicos previos a la contratación para muchos puestos. En muchos casos, las personas con albinismo no superan esa fase, lo que proporciona a los empleadores motivos para retirar las ofertas de empleo, sin que se considere cómo podrían atenderse razonablemente sus necesidades. Del mismo modo, en Malasia, los candidatos a un empleo público deben someterse a evaluaciones médicas en las que se examina su aptitud para el trabajo. Muchos evaluadores consideran erróneamente no aptos a los candidatos con albinismo, sin tener en cuenta que, con ajustes razonables, pueden desempeñar el puesto de forma eficaz.

6. Discriminación interseccional

35. Todos los obstáculos que dificultan el acceso al empleo de las personas con discapacidad están marcados por características interseccionales como el género, la edad y la situación socioeconómica. Por ejemplo, en muchos contextos, las mujeres presentan niveles más elevados de exclusión de la educación y del mercado laboral que los hombres. A escala mundial, las mujeres con discapacidad tienen menos probabilidades de estar empleadas que los hombres con discapacidad, las mujeres sin discapacidad y los hombres sin discapacidad[37]. Las mujeres suelen asumir también responsabilidades de cuidado y, en todo el mundo, esa es la principal razón por la que permanecen fuera de la fuerza de trabajo[38]. Las personas con albinismo de mayor edad probablemente hayan experimentado una mayor exclusión de la educación que las generaciones más jóvenes, lo que se traduce en niveles más bajos de educación formal y alfabetización. En consecuencia, pueden necesitar en mayor medida oportunidades centradas en el desarrollo de aptitudes y en la formación profesional para mejorar su empleabilidad en el mercado laboral.

[35] Lisa Waddington, “Fine-tuning non-discrimination law: exceptions and justifications allowing for differential treatment on the ground of disability”, *International Journal of Discrimination and the Law*, vol. 15, núm. 1-2 (2015), págs. 11 a 37.

[36] Mark T. Carew y Tom Shakespeare, “Beyond disability stigma: examining tolerance and intolerance toward disability issues”, *Scandinavian Journal of Disability Research*, vol. 26, núm. 1 (2024), págs. 450 a 463.

[37] Naciones Unidas, *Disability and Development Report 2024*.

[38] OIT, “The impact of care responsibilities on women’s labour force participation” (Ginebra, 2024).

B. Barreras en el lugar de trabajo

1. Hostilidad y microagresiones

36. Incluso cuando las personas con albinismo logran acceder al empleo, se enfrentan a numerosas barreras en el propio lugar de trabajo. Los empleadores, compañeros de trabajo y clientes suelen mostrar actitudes negativas hacia ellas, que van desde una hostilidad manifiesta —insultos, acoso, intimidación o miradas fijas— hasta conductas más indirectas, como evitarlas, formularles preguntas invasivas o someterlas a una microgestión injustificada. Entre los ejemplos señalados a la Experta Independiente figura el de un médico privado con albinismo que no recibió clientes cuando anunció sus servicios con su fotografía pero sí recibió llamadas de pacientes interesados cuando volvió a anunciarse sin ella[39], el de clientes de establecimientos comerciales que esperaban ser atendidos por un empleado sin albinismo y el de un asistente a una conferencia que preguntó a otro asistente con albinismo si podía tomar fotografías de su cabello y de su perro guía para mostrárselas a su hija, lo que evidencia que el uso de un producto de apoyo o de un ajuste razonable, como un bastón blanco o un perro guía, puede exponer a estigmatización y discriminación en los entornos laborales.

2. Falta de ajustes razonables o dificultades para acceder a ellos

37. Las personas con albinismo suelen necesitar distintos ajustes razonables para poder trabajar en igualdad de condiciones con las demás, habida cuenta del doble efecto de su condición en la visión y en la sensibilidad cutánea, además de otras barreras sociales más amplias. Además, las personas con formas más raras de albinismo, como el síndrome de Heřmanský-Pudlák o el síndrome de Chédiak-Higashi, pueden necesitar apoyo adicional, por ejemplo para afrontar las dificultades derivadas de sus problemas hemorrágicos, pulmonares o gastrointestinales[40].

38. Las personas con albinismo corren un riesgo mucho mayor que la población general de desarrollar cáncer de piel por la exposición a la radiación ultravioleta de la luz solar[41]. Entre los ajustes razonables destinados a eliminar ese obstáculo figuran las medidas de protección solar, como el uso de protector solar y ropa protectora y la habilitación de espacios de trabajo con sombra. Las modalidades de trabajo flexibles, como el teletrabajo o la adaptación de los horarios, también pueden resultar adecuadas en función de las necesidades individuales y los factores regionales y estacionales.

39. Muchas personas con albinismo tienen deficiencias visuales, como disminución de la agudeza visual, nistagmo (movimientos oculares involuntarios), fotofobia (sensibilidad a la luz), estrabismo (desalineación de los ojos) y alteración de la percepción de la profundidad[42]. En consecuencia, requieren ajustes razonables para mitigar esos obstáculos, en particular acceso a productos de apoyo, como filtros de color, atriles adaptados para escribir y leer, lectores de pantalla y lupas, o materiales adaptados con texto en macrotipo. También puede ser necesario orientar los puestos de trabajo de manera que se reduzcan los reflejos y ajustar adecuadamente la iluminación del espacio.

40. Las personas con deficiencias visuales también tienen dificultades para desplazarse por los entornos físicos. Con el fin de mitigar esos obstáculos, pueden introducirse ajustes razonables como mantener los lugares de trabajo libres de elementos difíciles de percibir para una persona con deficiencia visual y utilizar señalización clara, además de superficies podotáctiles y marcas de alto contraste. También pueden necesitarse otros productos de apoyo o asistencia para la movilidad, como bastones blancos.

41. Las personas con síndrome de Heřmanský-Pudlák o con síndrome de Chédiak-Higashi pueden presentar también una alteración del sistema de coagulación que cause hematomas y hemorragias excesivos. Algunas personas con síndrome de Chédiak-Higashi

[39] A/HRC/52/36/Add.1, párr. 64.
[40] Véase A/HRC/58/57/Add.1.
[41] Véase A/78/167.
[42] Bradley J. Kirkwood, “Albinism and its implications with vision”, *Journal of the American Society of Ophthalmic Registered Nurses*, vol. 34, núm. 2 (2009), págs. 13 a 16.

experimentan dificultades adicionales para mantener el equilibrio y caminar en la edad adulta[43]. Las medidas destinadas a garantizar que las tareas laborales sean seguras y que los lugares de trabajo sean fáciles de transitar para esas personas contribuyen a reducir el riesgo de accidentes que podrían causar hemorragias incontrolables. Algunas personas con síndrome de Heřmanský-Pudlák experimentan dificultades respiratorias y complicaciones gastrointestinales, por lo que necesitan lugares de trabajo bien ventilados y aseos de fácil acceso. El teletrabajo también puede considerarse una forma de ajuste razonable para las personas con complicaciones respiratorias y gastrointestinales.

42. Aunque la accesibilidad del transporte público incumbe principalmente a las autoridades públicas, los empleadores tienen la obligación de mitigar los efectos de las posibles deficiencias en la capacidad de las personas con albinismo para llegar al lugar de trabajo y desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones con las demás. En situaciones en que una persona con albinismo tenga dificultades para acceder al transporte público, los empleadores deberían considerar la posibilidad de ofrecer ajustes razonables, como horarios de trabajo flexibles, apoyo para modalidades de trabajo a distancia o asistencia individualizada para los desplazamientos. Como ejemplo de buena práctica, en algunos países las autoridades brindan servicios de transporte mediante solicitud para las personas con discapacidad, incluidas las personas con albinismo.

43. La lista precedente de ajustes razonables para las personas con albinismo no tiene carácter exhaustivo. Las necesidades exactas varían de una persona a otra y dependen de la naturaleza del puesto y de las tareas que se realicen. Algunas personas con albinismo pueden tener ya un producto de apoyo o una ayuda, como una lupa, un bastón blanco o un perro guía. El ajuste razonable aplicable en ese caso es la autorización de uso en el empleo y no la provisión de un nuevo producto de apoyo o una nueva ayuda. Las personas pueden tener necesidades distintas y requerir diferentes ajustes en función de características interseccionales como el género. Además, las necesidades relacionadas con el albinismo no son estáticas y pueden variar con el tiempo debido a factores personales, como la aparición de complicaciones de salud adicionales, y a factores situacionales, como la introducción de nuevas funciones o tecnologías en las empresas.

44. Entre los ajustes razonables para las personas con albinismo figuran también medidas de seguridad en el trabajo que los empleadores están legalmente obligados a garantizar a todo el personal. Por ejemplo, en su calidad de personas con deficiencia visual, las personas con albinismo pueden requerir planes de evacuación de emergencia en el lugar de trabajo adaptados a sus necesidades, de modo que se garantice adecuadamente su salud y seguridad[44]. En algunos países, las personas con albinismo corren el riesgo de sufrir agresiones o amenazas mientras trabajan debido a la persistencia del estigma y las creencias nocivas sobre el albinismo. En Malawi, se ha informado de la reubicación de docentes a comunidades más seguras para reducir ese riesgo. Aunque se trata de una solución pragmática, puede perjudicar a las personas con albinismo en otros ámbitos, como el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad[45].

45. Incluso cuando los empleadores aceptan proporcionar ajustes razonables a los trabajadores con albinismo, conseguir los productos de apoyo y otras ayudas necesarias suele llevar mucho tiempo. Los retrasos suelen deberse a la falta de coordinación entre los departamentos de la empresa en la fase de aplicación, a la ausencia de procedimientos claros de adquisición o financiación y a desacuerdos entre proveedores y entidades financiadoras sobre la responsabilidad de los costos. Esos retrasos pueden ser especialmente problemáticos en situaciones en las que una persona está en período de prueba y no recibe el apoyo correspondiente durante ese tiempo. En muchos casos, la adquisición de dispositivos de apoyo se decide en función de acuerdos con proveedores o consideraciones económicas, en lugar de basarse en una evaluación de las necesidades individuales.

[43] Anitha Ajitkumar, Siva Naga S. Yarrarapu y Kamleshun Ramphul, *Chediak-Higashi Syndrome* (Tampa, StatPearls Publishing, 2018).

[44] OIT, *Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica* (Ginebra, 2016).

[45] Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 19.

3. Falta de concienciación de los empleadores

46. Incluso cuando los empleadores no tienen prejuicios relacionados con el albinismo, pueden no ser conscientes de las necesidades habituales de las personas con albinismo ni de las formas de apoyo y las soluciones disponibles. Esto puede llevar a pensar erróneamente que las necesidades de los trabajadores con albinismo son demasiado costosas o complicadas de atender, o que las necesidades concretas planteadas por un trabajador no revisten importancia frente a solicitudes más "típicas". Por el contrario, algunos empleadores pueden considerar que el albinismo es una discapacidad "fácil" de atender, al percibir que la afección solo conlleva cambios en la pigmentación de la piel que requieren protección solar. En términos más generales, el desconocimiento sobre funciones laborales específicas entre la población puede exponer a las personas con albinismo a comentarios desacertados acerca de sus capacidades. Por ejemplo, una persona con albinismo informó a la Experta Independiente de que le habían preguntado cómo podía manejar un equipo visual especializado pese a sus problemas de visión, una pregunta innecesaria puesto que ese equipo ya no era de uso común en la profesión.

47. La falta de conciencia entre los empleadores se ve agravada por el hecho de que muchas personas con albinismo son reacias a informar sobre sus necesidades de apoyo. Una persona con albinismo entrevistada por la Experta Independiente relató que escondía que utilizaba una lupa para evitar ser discriminada por los empleadores. Algunas personas optan por no comunicar a los empleadores que tienen albinismo, mientras que otras recurren a cambios cosméticos, por ejemplo a teñirse el cabello, para parecerse a otros trabajadores y neutralizar el estigma en el entorno laboral.

4. Conflicto real y percibido entre los ajustes razonables y los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo

48. En algunos casos, los ajustes razonables para las personas con albinismo pueden no ser compatibles con los procedimientos estándar de seguridad y salud en el trabajo aplicados por los empleadores. Por ejemplo, un empleador puede prohibir la presencia de animales en el lugar de trabajo para garantizar que no se vea afectada la salud de los empleados alérgicos a los perros. Sin embargo, esa política sería incompatible con la concesión a los empleados con albinismo del ajuste razonable de llevar sus perros guía al trabajo. En algunos países, como el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, es probable que la denegación del ajuste constituya discriminación por motivos de discapacidad con arreglo a la legislación fundamental de lucha contra la discriminación[46]. Las solicitudes de ajustes razonables que parezcan incompatibles con los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo aplicados por los empleadores deberían examinarse de manera individual, y no denegarse automáticamente partiendo de la premisa de que no pueden concederse. En el caso de los perros guía, se podrían adoptar medidas para garantizar que los empleados con alergia tengan un contacto mínimo con los animales[47].

49. Hay muchos otros factores que hacen que a las personas con albinismo les resulte difícil solicitar ajustes razonables. En primer lugar, en muchos países, la aplicación de las leyes que exigen ajustes razonables y la vigilancia de su cumplimiento son deficientes. En segundo lugar, en ocasiones las personas con albinismo no disponen del reconocimiento oficial o la certificación de la condición de discapacidad necesarios para solicitar ajustes razonables. En algunos entornos, obtener esa certificación puede resultar difícil debido al limitado conocimiento que tienen los profesionales médicos tanto del concepto de discapacidad como del albinismo como afección médica. En tercer lugar, los procedimientos y sistemas para obtener ajustes razonables pueden obligar a las personas con albinismo a solicitar apoyo dentro de categorías predefinidas, como la deficiencia visual, que solo representan parcialmente sus experiencias y necesidades. En cuarto lugar, las propias personas con albinismo a veces no están al tanto del apoyo que pueden obtener ni de la manera de conseguirlo.

[46] Véase https://www.equalityhumanrights.com/guidance/assistance-dogs-guide-businesses-and-service-providers.

[47] *Ibid*.

5. Mecanismos de denuncia inaccesibles

50. Cuando los empleados sufren agravios en el lugar de trabajo, por lo general pueden tratar de obtener reparación a través del sistema judicial u otros mecanismos de reclamación, como los órganos de reclamaciones laborales, la institución nacional de derechos humanos o la defensoría del pueblo, según proceda. Aunque no está directamente relacionado con el empleo, el caso de una persona a la que se denegó la entrada a un banco con su perro guía y la subsiguiente labor de sensibilización del personal bancario en México ejemplifica la importancia de este tipo de mecanismos para crear un entorno más seguro y accesible para las personas con discapacidad[48]. Sin embargo, las personas con albinismo pueden encontrar obstáculos adicionales al tratar de acceder a esos órganos, ya que los ajustes razonables en el sistema de justicia son limitados y su aplicación varía según la región[49]. Por ejemplo, casi tres cuartas partes de los países de la Unión Europea proporcionan información jurídica en formatos accesibles[50]. La inaccesibilidad del sistema de justicia para las personas con albinismo también constituye un obstáculo para quienes trabajan directamente o desean trabajar en profesiones jurídicas u otras profesiones conexas.

C. Barreras para el avance profesional y el liderazgo

51. No existen estimaciones mundiales fiables sobre la magnitud de las disparidades que afrontan las personas con albinismo, ya que no se cuenta con datos desglosados. Sin embargo, las estadísticas relativas a las personas con discapacidad en general indican que es probable que afronten importantes disparidades salariales, limitaciones en el avance profesional y barreras relacionadas con el acceso a puestos de liderazgo. En un conjunto de 30 países examinados, el 30 % de los empleados con discapacidad percibían salarios que se situaban en el 20 % inferior de la distribución salarial, lo que significa que ganaban menos que el 80 % de los demás empleados[51]. La brecha salarial por motivos de discapacidad también varía según el nivel de ingresos del país: las personas con discapacidad ganan, en promedio, un 9 % menos que las personas sin discapacidad en los países de ingreso alto, un 10 % menos en los países de ingreso mediano alto y un 26 % menos en los países de ingreso mediano bajo y de ingreso bajo[52]. En un análisis de 25 países o zonas, se constató que en 18 de ellos las personas con discapacidad tenían menos probabilidades que las personas sin discapacidad de ocupar un puesto de legislador, alto funcionario o directivo. En algunos países, los empleados sin discapacidad tienen el doble de probabilidades que las personas con discapacidad de ocupar puestos de legislador, alto funcionario o directivo. Las barreras para el avance profesional y el liderazgo también están determinadas por características interseccionales como el género. Por ejemplo, en los órganos nacionales de coordinación de las políticas sobre discapacidad de 14 países o zonas de la región de Asia y el Pacífico, las mujeres con discapacidad representan, en promedio, el 6 %, mientras que los hombres con discapacidad representan el 15 %, las mujeres sin discapacidad el 31 % y los hombres sin discapacidad el 48 %[53].

52. Algunos empleadores que contratan a personas con albinismo y les proporcionan ajustes razonables pueden seguir manteniendo actitudes estigmatizadoras y expectativas bajas respecto de sus capacidades. Estos sesgos pueden hacer que los empleados con albinismo queden fuera de los procesos de promoción y sean excluidos de los puestos de liderazgo. En algunos casos, los empleadores también pueden manifestar preocupaciones discriminatorias sobre la asignación de personas con albinismo a puestos superiores de atención al público, basándose en la suposición de que su apariencia podría incidir negativamente en las interacciones con los clientes o asociados comerciales.

[48] Aportación del Gobierno de México.

[49] Naciones Unidas, *Disability and Development Report 2024*.

[50] *Ibid*.

[51] Sevane Ananian y Giulia Dellaferrera, “A study on the employment and wage outcomes of people with disabilities”, documento de trabajo núm. 124 de la OIT (Ginebra, 2024).

[52] Alexandre Cote y Lena Morgon Banks, eds., *Global Disability Inclusion Report: Accelerating Disability Inclusion in a Diverse and Changing World* (Nueva York, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2025).

[53] Naciones Unidas, *Disability and Development Report 2024*.

53. Las expectativas y experiencias frecuentes de estigmatización y discriminación relacionadas con el empleo, así como las barreras de acceso en el lugar de trabajo, pueden hacer que las personas con albinismo sufran baja autoestima, estrés y pérdida de confianza en sí mismas en el ámbito laboral, lo que a su vez puede obstaculizar su avance profesional. Varias personas con albinismo indicaron a la Experta Independiente que los efectos combinados de las barreras de acceso y de las percepciones negativas de otras personas habían influido en su decisión de abandonar la carrera profesional que habían elegido.

54. Aunque las personas con albinismo suelen estar poco representadas en puestos de liderazgo, existen varios ejemplos a nivel mundial de líderes con albinismo, incluso en el ámbito de la política. La Experta Independiente manifestó su satisfacción al conocer a un joven con albinismo en Zambia que había anunciado recientemente su candidatura a la alcaldía. Además, la Experta Independiente conversó con personas con albinismo que destacaban en diversas disciplinas, entre ellas el mundo académico, las ciencias, las finanzas, los negocios y el sector judicial. Muchas de ellas, sin embargo, reconocen que su camino no ha sido fácil. Varias personas señalaron que la capacidad de las personas con albinismo para avanzar en su carrera profesional estaba condicionada por su entorno más amplio, en particular su clase social y sus posibilidades de obtener el apoyo adecuado durante su educación o en las primeras etapas de su carrera. Una persona señaló que, al incorporarse al mercado laboral, las personas con albinismo podían demostrar su capacidad personal y cambiar las primeras impresiones negativas de sus compañeros, lo que ampliaba sus oportunidades de avanzar en su carrera. Se reconoce que aumentar las oportunidades de interacción positiva entre personas con y sin discapacidad es uno de los métodos más eficaces para combatir el estigma asociado a la discapacidad[54].

D. Obstáculos en el empleo por cuenta propia y en la economía informal

55. A escala mundial, el 58 % de la población trabaja en la economía informal, y la mayor parte lo hace en el sector informal. La mayor parte de las personas que trabajan en el sector informal se encuentran en los países en desarrollo. En África Subsahariana, en particular, representan el 61 % de la población trabajadora[55]. No se dispone de datos desglosados sobre las personas con albinismo, pero las estadísticas relativas a las personas con discapacidad en general muestran que están sobrerrepresentadas en el trabajo por cuenta propia y en el sector informal. En un conjunto de 90 países analizados, el 50 % de las personas con discapacidad empleadas trabajan por cuenta propia, mientras que entre las personas empleadas sin discapacidad la proporción es del 41 %. Tanto en las regiones desarrolladas como en las regiones en desarrollo, las personas con discapacidad tienen más probabilidades de trabajar en el sector informal que las personas sin discapacidad. Entre las personas con discapacidad empleadas que viven en países en desarrollo, el 54 % trabaja en la economía informal[56].

56. La exclusión temprana de la educación explica en parte la elevada proporción de personas con albinismo que trabajan por cuenta propia, especialmente en el sector informal. Además, los obstáculos para acceder a oportunidades de desarrollo de aptitudes y formación profesional limitan la capacidad de adquirir las competencias necesarias para aumentar los ingresos del trabajo por cuenta propia o para pasar del empleo informal al formal. Si bien se han elaborado leyes y normas internacionales, como el Protocolo sobre Mujeres y Jóvenes en el Comercio del Acuerdo por el que se Establece la Zona de Libre Comercio Continental Africana, para garantizar la inclusión de algunos grupos desfavorecidos en el sector informal, por lo general no se ha tenido en cuenta a las personas con discapacidad.

57. El estigma generalizado y las creencias nocivas sobre el albinismo en las comunidades pueden limitar la capacidad de las personas con albinismo que trabajan por cuenta propia para establecer asociaciones comerciales, obtener capital y atraer clientes. Ese estigma también puede reducir la productividad. Por ejemplo, los agricultores con albinismo que

[54] Cote y Morgon Banks, *Global Disability Inclusion Report*.
[55] OIT, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update* (Ginebra, 2023).
[56] Naciones Unidas, *Disability and Development Report 2024*.

viven en zonas afectadas por amenazas de ataque suelen limitar sus actividades laborales o evitar determinados lugares por motivos de seguridad, lo que reduce su productividad.

58. Muchas personas con albinismo que trabajan en el sector informal se ven obligadas a realizar trabajos que les exigen trabajar durante largas jornadas bajo una intensa luz solar, lo que aumenta su riesgo de desarrollar cáncer de piel[57]. Esas personas carecen de acceso a ajustes razonables, y las medidas de seguridad en el trabajo —como la ropa de protección o el protector solar— pueden ser igualmente difíciles de conseguir. Los factores ambientales, como la falta de sombra en las zonas comerciales, pueden agravar la exclusión. Además, las personas con albinismo que trabajan en el sector informal no tienen acceso a la protección social —en particular al seguro de enfermedad, las prestaciones por discapacidad y la seguridad de los ingresos—, lo que las deja sin cobertura frente a los gastos médicos derivados del cáncer de piel u otras afecciones que puedan desarrollar.

59. Las nuevas modalidades económicas representan tanto obstáculos como oportunidades para las personas con albinismo que trabajan por cuenta propia y en la economía informal. Por ejemplo, las redes sociales son un medio que permite a los microempresarios ampliar su base de clientes y a las personas explorar oportunidades completamente nuevas de generación de ingresos, como la creación de contenidos digitales. Sin embargo, las personas con albinismo a veces carecen de las aptitudes necesarias para participar en la economía digital y se enfrentan a barreras como la inaccesibilidad de los sitios web. Además, las personas con albinismo se ven con frecuencia expuestas al ciberacoso, lo que merma su confianza y limita el uso de las redes sociales para respaldar su actividad laboral. En Zambia, por ejemplo, la Comisión de Derechos Humanos emitió en 2024 una declaración en la que condenaba el discurso de odio en línea dirigido contra una persona con albinismo en Facebook[58].

E. Obstáculos para el acceso de las personas con albinismo a la protección social

60. Aunque la gran mayoría de las personas con albinismo pueden trabajar si se les proporcionan ajustes razonables, algunas personas, como las que presentan complicaciones graves de salud asociadas al síndrome de Heřmanský-Pudlák o al síndrome de Chédiak-Higashi, pueden verse incapacitadas para trabajar durante parte o la totalidad de su vida adulta. Para paliar ese obstáculo, se debería facilitar el acceso de esas personas a una protección social adecuada, que incluya asignaciones sustitutivas de los ingresos y prestaciones específicas por discapacidad. Por ejemplo, durante su visita a Puerto Rico, la Experta Independiente habló con personas con síndrome de Heřmanský-Pudlák que se habían sometido a trasplantes de ambos pulmones y no habían podido trabajar ni antes de la intervención ni después, mientras se recuperaban. La duración del desempleo puede prolongarse durante años en algunos casos. Además, durante todo ese período, esas personas dependieron del apoyo de un familiar que, en consecuencia, tampoco pudo trabajar. Sin embargo, la cobertura de la protección social sigue siendo reducida y las diferencias regionales son notables. A nivel mundial, solo el 39 % de las personas con discapacidad grave recibe prestaciones por discapacidad. Los porcentajes varían entre el 8 % en África y el 92 % en Europa y Asia Central[59].

[57] A/78/167, párr. 41.

[58] Zambia, Comisión de Derechos Humanos, “The Human Rights Commission condemns hate speech against persons with Albinism”, 17 de agosto de 2024.

[59] OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2024-2026: Protección social universal para la acción climática y una transición justa* (Ginebra, 2024).

V. Repercusiones del desempleo y el subempleo en las personas con albinismo

A. Pobreza e inseguridad económica

61. El desempleo y el subempleo tienen consecuencias económicas y sociales de gran alcance para las personas con albinismo. El acceso limitado a oportunidades de trabajo formal restringe la generación de ingresos, lo que se traduce en mayores niveles de pobreza e inseguridad económica para las personas con albinismo y sus familias. También restringe el acceso a los regímenes contributivos de protección social, como las pensiones y el seguro de salud, que suelen estar vinculados al empleo formal. Esto significa que las personas con albinismo afrontan mayores desventajas a medida que envejecen y aumenta la probabilidad de que tengan problemas de salud y gastos adicionales. Muchas personas con albinismo que se encuentran en esas circunstancias no pueden jubilarse y se ven obligadas a seguir trabajando en condiciones peligrosas en el sector informal para mantenerse a sí mismas y mantener a sus familias.

62. Dado que las personas con albinismo en edad de trabajar afrontan mayores niveles de desempleo y subempleo, además de costos adicionales relacionados con la discapacidad, como el de los medicamentos, necesitan una protección social más amplia, que ofrezca tanto medidas de apoyo económico básico como prestaciones destinadas a cubrir esos gastos extra. Sin embargo, en muchos países, las prestaciones por discapacidad no son suficientes para cubrir esos gastos adicionales[60].

B. Salud

63. Los efectos del desempleo y el subempleo en la salud también son notables para las personas con albinismo. Sin ingresos estables ni prestaciones y ajustes laborales, muchas personas con albinismo no pueden costearse artículos como el protector solar y la ropa protectora ni la atención médica necesaria, en particular los servicios oftalmológicos y dermatológicos, lo que aumenta su riesgo de padecer cáncer de piel y otras complicaciones de salud prevenibles.

64. Muchas personas con albinismo que viven situaciones de desempleo y pobreza se ven arrastradas a condiciones precarias y, por ejemplo, mendigan para sobrevivir, lo que puede aumentar su riesgo de sufrir violencia física y agresiones infligidas por la comunidad.

65. La exclusión del empleo también refuerza la estigmatización y la discriminación generales de que son objeto las personas con albinismo, ya que en muchas comunidades el empleo es un indicador clave de la condición social. Las personas con albinismo también pueden sufrir baja autoestima y problemas de salud mental como consecuencia de la exclusión del empleo.

VI. Buenas prácticas

66. Los obstáculos a que se enfrentan las personas con albinismo para acceder al empleo son complejos y multidimensionales. Para mitigarlos de manera eficaz se requieren enfoques holísticos que empoderen a las personas con albinismo (lado de la oferta) y, a la vez, combatan las barreras estructurales más amplias que existen entre los empleadores y los responsables de la formulación de políticas (lado de la demanda). A menudo se incluye a las personas con albinismo entre los destinatarios de intervenciones de empleo concebidas para prestar un apoyo más amplio a las personas con discapacidad. Sin embargo, la mayoría de las intervenciones de empleo que incluyen la discapacidad se han centrado en “corregir” a

[60] *Ibid*.

las personas con discapacidad en lugar de promover cambios más amplios en los sistemas[61]. Las buenas prácticas que se describen a continuación se presentan por áreas temáticas; sin embargo, deberían aplicarse de manera integrada y definirse en estrecha colaboración con las personas con albinismo y las organizaciones que las representan.

A. Estrategias de intervención en el lado de la oferta

67. La formación para el desarrollo de aptitudes proporciona a las personas las competencias necesarias para el empleo. La formación profesional y técnica pertinente para el mercado y ajustada a la demanda de los mercados laborales locales resulta especialmente útil para las personas con albinismo. Estos programas deberían incluir itinerarios claros hacia cualificaciones reconocidas, contratos de aprendizaje u oportunidades de empleo y deberían impartirse en entornos accesibles y no discriminatorios, con los ajustes razonables necesarios. También deberían integrar capacitación en aptitudes interpersonales pertinentes para el empleo, por ejemplo aptitudes de comunicación. La iniciativa Skills Training for Advancing Resources+ (STAR+), puesta en práctica por el Bangladesh Rural Advancement Committee, es un ejemplo de programa integral de desarrollo de aptitudes que ayuda a los jóvenes con discapacidad a acceder a empleos remunerados en Bangladesh[62]. Otro ejemplo es el programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo[63] para las personas con discapacidad en la Argentina, al que también pueden acceder las personas con albinismo[64]. Las organizaciones de personas con albinismo, como la Tanzania Albinism Society[65], Black Albinism y la Albinism Society of Kenya[66], también han puesto en marcha proyectos para el empoderamiento económico de las personas con albinismo.

68. Algunas personas con albinismo pueden preferir trabajar por cuenta propia debido a la mayor flexibilidad y a la posibilidad de trabajar desde casa. Los programas integrales de desarrollo de aptitudes para las personas con albinismo también deberían promover vías hacia el trabajo por cuenta propia mediante capacitación para el emprendimiento. Esa capacitación debería abarcar temas como la planificación empresarial y el cumplimiento de las normas, la gestión financiera y el acceso a los procesos de adquisiciones y a las cadenas de suministro. En Kenya, el programa In-Business, ejecutado por Light for the World, constituye un ejemplo de iniciativa de desarrollo de aptitudes dirigido a propietarios de pequeñas empresas con discapacidad.

69. El apoyo más amplio y específico para el empleo también puede resultar beneficioso para las personas con albinismo. La provisión de preparadores para apoyar a las personas en los procesos de solicitud de empleo, la facilitación del contacto entre empleadores y candidatos y la creación de plataformas accesibles de búsqueda de empleo son estrategias que ya se han puesto en práctica entre las personas con discapacidad[67]. En el sitio web de Zero Project se recopilan muchos ejemplos de estas prácticas[68].

70. Los programas públicos que ofrecen acceso gratuito o subvencionado a ayudas técnicas (por ejemplo, bastones blancos) y a otras formas de apoyo pertinentes (por ejemplo, protector solar) para las personas con discapacidad son importantes para asistir a las personas con albinismo antes de su incorporación al empleo, incluido el trabajo por cuenta propia, y también durante su actividad laboral. La organización Participant Assistive Products, por ejemplo, tiene por objeto proporcionar producto de apoyo de alta calidad y bajo costo y ha

[61] Xanthe Hunt y otros, “Effectiveness of interventions for improving livelihood outcomes for people with disabilities in low- and middle-income countries: a systematic review”, *Campbell Systematic Reviews*, vol. 18, núm. 3 (2022).

[62] Tanvir Shatil y otros, “Process evaluation of a disability-inclusive employment programme: examining the design and implementation of STAR+”, *Oxford Development Studies*, vol. 52, núm. 2 (2024), págs. 146 a 159.

[63] Programa para promover la igualdad de oportunidades en el empleo (resolución núm. 124/11).

[64] Aportación de la Argentina.

[65] Véase https://dailynews.co.tz/youth-with-albinism-in-morogoro-trained-in-business-skills.

[66] Véase https://upr-info.org/sites/default/files/documents/2019-12/ask_upr35_ken_e_main.pdf.

[67] Naciones Unidas, *Disability and Development Report 2024*.

[68] Véase https://zeroproject.org.

mostrado interés en suministrar protector solar y lupas para las personas con albinismo[69]. La cobertura de los gastos adicionales relacionados con la discapacidad (por ejemplo, las mayores necesidades de transporte) mediante prestaciones de protección social integrales proporcionadas durante toda la vida también es fundamental para garantizar que las personas con albinismo tengan acceso equitativo al empleo[70]. Por ejemplo, en la Arabia Saudita, las personas con discapacidad y sus familias reciben una subvención del Gobierno para comprar un automóvil privado. En Uzbekistán se conceden pagos para realizar adaptaciones en el lugar de trabajo para las personas con discapacidad a través del Sistema Nacional Unificado de Trabajo[71].

71. Los sindicatos constituyen una fuente fundamental de apoyo que contribuye a que los trabajadores conozcan y hagan valer sus derechos en materia de empleo. Por tanto, garantizar que las personas con albinismo puedan acceder a los sindicatos y participar en ellos en las mismas condiciones que los demás, a fin de que los sindicatos estén en condiciones de representar sus intereses, constituye una buena práctica.

B. Estrategias de intervención en el lado de la demanda

72. Los empleadores y los compañeros de trabajo deberían recibir formación, acompañada de actividades de sensibilización, sobre la discapacidad que incluya específicamente las necesidades de las personas con albinismo. En muchos contextos, esta formación es impartida en función de las necesidades por organizaciones de personas con albinismo y organizaciones no gubernamentales dedicadas al albinismo o a la discapacidad[72]. Ello, además, podría traducirse en oportunidades de empleo para las personas con albinismo como formadoras, dado que uno de los enfoques más eficaces para combatir el estigma consiste en facilitar el contacto entre las personas y los miembros de los grupos estigmatizados. Sin embargo, con frecuencia, esa formación la imparten personas con albinismo de forma gratuita. Las campañas en los medios de comunicación permiten crear conciencia sobre el albinismo a gran escala[73]. Algunos sitios web, como el de la Job Accommodation Network[74] en los Estados Unidos, también ofrecen excelentes recursos para los empleadores que desean comprender mejor las necesidades de las personas con discapacidad y las opciones de ajustes razonables.

73. Entre los modelos de buenas prácticas del lado de la demanda para facilitar el acceso a ajustes razonables figuran los fondos públicos centralizados destinados a financiar ajustes, como el programa Access to Work del Reino Unido, y los regímenes de reembolso o incentivos fiscales para los empleadores, como el Disabled Access Credit y la Barrier Removal Tax Deduction en los Estados Unidos. Esos mecanismos reducen o eliminan los obstáculos financieros que los empleadores pueden percibir al contratar o mantener en sus puestos a personas con discapacidad, incluidas las personas con albinismo.

74. Los sistemas de cuotas de empleo para personas con discapacidad también pueden formar parte de las medidas del lado de la demanda destinadas a promover una contratación inclusiva. Estos sistemas exigen que los empleadores públicos y privados que cumplan determinados criterios garanticen que un porcentaje mínimo de su plantilla esté compuesto por personas con discapacidad. En Kenya, la Ley de Personas con Discapacidad, de 2025, exige que todos los empleadores con 20 o más empleados reserven al menos el 5 % de los puestos de trabajo para personas con discapacidad[75]. Los gobiernos nacionales y regionales también están obligados a reservar el 5 % de los puestos de trabajo para personas con

[69] Conversación con el director ejecutivo y cofundador de la organización. Véase https://www.participant.life.

[70] OIT, *World Social Protection Report 2024-26*, pág. 145. Aquí figura una lista mundial de regímenes de protección social que integran la discapacidad, desglosados por tipo de régimen.

[71] Aportación del Gobierno de Uzbekistán.

[72] Véanse, por ejemplo, las actividades llevadas a cabo por Under the Same Sun en la República Unida de Tanzanía.

[73] Cote y Morgon Banks, *Global Disability Inclusion Report*.

[74] Véase https://askjan.org.

[75] Véase https://new.kenyalaw.org/akn/ke/act/2025/4/eng@2025-05-13.

discapacidad. Una dificultad a la que se enfrentan muchas personas con albinismo es que su condición siempre está reconocida como discapacidad y, por tanto, en algunos países no pueden acogerse al sistema de cuotas.

75. El diseño universal constituye una buena práctica para garantizar que los entornos sean accesibles para las personas con albinismo, incluidos los lugares de trabajo, los edificios públicos, las plataformas digitales y los sistemas de transporte. El diseño universal se centra en crear de forma proactiva entornos y procesos que puedan ser utilizados por todas las personas, sin necesidad de ajustes individuales.

VII. Conclusión y recomendaciones

76. **La información expuesta sobre los obstáculos a que se enfrentan las personas con albinismo para acceder al empleo se basa en las escasas investigaciones realizadas en este ámbito, así como en la información obtenida por la Experta Independiente durante las visitas realizadas a varios países y las conversaciones mantenidas con los interlocutores pertinentes, en particular para la elaboración del presente informe. Dicha información no pretende ser exhaustiva y será necesario profundizar en la investigación para detectar y mitigar obstáculos específicos. Sin embargo, es evidente que las personas con albinismo se enfrentan a importantes obstáculos para acceder al empleo, que deben atenderse a nivel mundial.**

77. **La Experta Independiente recomienda a los Estados que:**

a) Incluyan expresamente a las personas con albinismo en las políticas y planes de acción de empleo inclusivo para personas con discapacidad y velen por que estas políticas estén respaldadas por responsabilidades institucionales definidas y mecanismos de rendición de cuentas;

b) Velen por que se reúnan datos desglosados sobre las personas con albinismo y los indicadores relacionados con el empleo. Los datos también deberían estar desglosados por otros tipos de características interseccionales, como el género, la raza, el nivel educativo y la ubicación geográfica;

c) Financien y pongan en marcha programas de desarrollo de aptitudes para las personas con discapacidad, incluido el albinismo, velando por que el contenido de la formación esté adaptado a las condiciones del mercado laboral local y por que se brinde un paquete de apoyo más amplio, que incluya la provisión de ayudas técnicas, con miras a garantizar la plena participación. Esos programas deberían abarcar las tendencias actuales y emergentes del mercado laboral, como la economía digital y la inteligencia artificial;

d) Adopten medidas para proporcionar a las personas con albinismo acceso a ajustes razonables, incluidos fondos gubernamentales centralizados y planes de reembolso o incentivos fiscales para los empleadores, y supervisen el cumplimiento de esas medidas. Dichas medidas deberían estar respaldadas por iniciativas de fomento de la capacidad dirigidas a los funcionarios gubernamentales encargados de supervisar y garantizar el cumplimiento de las normas y requisitos;

e) Expandan las actividades de sensibilización sobre la discapacidad y de lucha contra el estigma dirigidas a los empleadores e incorporen específicamente las necesidades de las personas con albinismo;

f) Apliquen un conjunto de medidas de apoyo intersectoriales para las personas con albinismo que incluya:

i) Diseño universal de los entornos y los procesos relacionados con el empleo;

ii) Acceso gratuito o subvencionado con fondos públicos a ayudas técnicas y otras formas de apoyo relacionadas con la discapacidad;

iii) Cobertura de los gastos adicionales relacionados con la discapacidad mediante prestaciones de protección social integrales proporcionadas durante toda la vida;

g) Apoyen la participación efectiva de las personas con albinismo en las organizaciones de trabajadores, velando por que los sindicatos incluyan a las personas con albinismo y promoviendo la colaboración formal entre los sindicatos y las organizaciones de personas con albinismo.