



Conapdis

Consejo Nacional de Personas
con Discapacidad

Dirección Técnica

Unidad de Promoción y Desarrollo de Servicios a Personas con Discapacidad
Dirección de Operaciones Regionales



**“Estrategia para la Promoción de
la Inclusión Laboral
de Personas con Discapacidad”
2016-2021**





Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (Conapdis)
Dirección Técnica
Unidad de Promoción y Desarrollo de
Servicios a Personas con Discapacidad

Dirección de Operaciones Regionales

**“Estrategia para la Promoción de la Inclusión Laboral
de Personas con Discapacidad” 2016-2021**

Diciembre 2016



TABLA DE CONTENIDOS

I. PRESENTACIÓN.....	6
II. JUSTIFICACIÓN.....	7
III. ANTECEDENTES DE LA GESTION DEL CONAPDIS EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	10
IV. MARCO DE REFERENCIA	13
4.2 MARCO NORMATIVO	17
4.2.1 NORMAS LEGISLATIVAS	17
Ley Numero 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1996) y su Reglamento (1998).....	17
Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999).....	18
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008)	18
Ley Numero 7092 Ley de Impuesto sobre la Renta (1988) y su Reglamento (Decreto Número 18455-H, 1999)	19
Ley Numero 8862 Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público (2010)	19
Ley Numero 8283 para el Financiamiento y Desarrollo de Equipos de Apoyo para la Formación de Estudiantes con Discapacidad matriculados en III y IV ciclos de la Educación Regular y de los Servicios de III y IV ciclos de Educación Especial (2002) y su Reglamento.....	19
4.2.2 POLÍTICAS Y PLANES NACIONALES	20
Plan Nacional de Desarrollo, Sr. Alberto Cañas Escalante (2015- 2018)	20
Política Nacional en Discapacidad 2011-2021 (2010)	21
Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad (2012-2015).....	22
Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG, 2007-2017)	23



Política de Fomento al Emprendimiento en Costa Rica (2014-2018)..... 24

Agenda Política de las Mujeres con Discapacidad (2014)..... 25

4.2.3 OFERTA PROGRAMÁTICA Y DE SERVICIOS 26

4.2.3.1 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 26

Dirección Nacional de Seguridad Social..... 26

Dirección Nacional de Empleo 28

A) Intermediación de Empleo: 28

B) Generación de Empleo: 30

C) Mi Primer Empleo 30

4.2.3.2 Instituto Mixto de Ayuda Social..... 31

Programa Formación Humana..... 31

FIDEIMAS..... 32

Emprendimientos productivos individuales y grupales..... 32

Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (REDCUDI) 33

4.2.3.3 Instituto Nacional de las Mujeres 33

El Fondo de Fomento de Actividades Productivas y de Organización de las Mujeres (FOMUJERES) 33

Proyecto Emprende..... 33

4.2.3.4 Ministerio de Economía, Industria y Comercio..... 34

4.2.3.5 Instituto de Fomento Cooperativo..... 35

4.2.3.6 Ministerio de Educación Pública 35

4.2.3.7 Instituto Nacional de Aprendizaje 37

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD) 37

Servicio de Coordinación sobre Discapacidad (SECODI) 37

Comité de Apoyo Educativo 38

4.2.3.8 Dirección General de Servicio Civil 38



4.2.3.9 Municipalidades 39

4.2.3.10 Red Costarricense de Organizaciones para la Microempresa 39

4.2.3.11 Asociación Empresarial para el Desarrollo 40

4.2.3.12 Hospital Nacional Psiquiátrico 40

4.2.3.13 Universidad Nacional..... 41

4.2.3.14 Universidad de Costa Rica 41

V. POBLACION OBJETIVO DE LA ESTRATEGIA..... 42

VI. OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA 42

6.1. Objetivos Generales: 42

6.2 Objetivos Específicos: 43

VII. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA ESTRATEGIA..... 44

VIII. ACTORES DE LA ESTRATEGIA..... 46

8.1 ACTORES INTERNOS:..... 46

8.2 ACTORES EXTERNOS..... 46

IX. PLAN DE ACCIÓN DE LA ESTRATEGIA..... 48

EJE NUMERO 1: INCIDENCIA POLITICA: 48

EJE NUMERO 2: ASISTENCIA TECNICA 53

EJE NUMERO 3: FISCALIZACION..... 55

EJE NUMERO 4: COMUNICACIÓN..... 55

EJE NUMERO 5: NORMATIVO 57

X. BIBLIOGRAFIA..... 58

Nuestros equipos de trabajo 61



I. PRESENTACIÓN

La Dirección Técnica y Unidad de Promoción y Desarrollo de Servicios a Personas con Discapacidad del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS) se permite presentar la "Estrategia para la Promoción de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, 2016-2021".

La importancia de contar con una estrategia de esta naturaleza, responde a los mandatos que establece la normativa nacional e internacional relacionada con la promoción de la inclusión laboral; la cual hace referencia al conjunto de iniciativas y esfuerzos tendientes a proporcionar al sector público, privado y a la sociedad en general, el conocimiento y los medios necesarios para facilitar el desarrollo integral de las personas con discapacidad, por medio del acceso real a diversas modalidades de empleo, en igualdad de condiciones con las personas trabajadoras que no presentan discapacidad.

La Ley N° 9303 de creación del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (Conapdis), en su Artículo 3. inciso f), establece como parte de sus funciones: "Promover y velar por la inclusión laboral de personas con discapacidad en los sectores público y privado, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y otros servicios de intermediación de empleo, así como velar por su cumplimiento".

En tal sentido, la estrategia integra la gestión que el Conapdis realiza desde hace varias décadas, en la promoción del empleo de las personas con discapacidad, por medio de diversos procesos, entre ellos: articulación interinstitucional, certificación y reconocimiento de empresas inclusivas, asesoría y capacitación a diferentes actores para el fortalecimiento de servicios ocupacionales, aportes y coordinación en la formulación y ejecución de planes y políticas nacionales.

La estrategia comprende cinco ejes de trabajo, con sus respectivos lineamientos, acciones estratégicas, responsables y plazo de ejecución, a saber:

1. Incidencia política
2. Asistencia técnica
3. Fiscalización
4. Comunicación
5. Normativo

En las acciones estratégicas convergen responsabilidades de instituciones, organizaciones y sectores productivos, así como el trabajo de diferentes unidades funcionales del Conapdis, con el propósito de que sean incorporadas en diversos instrumentos de planificación institucional, sectorial y nacional.



II. JUSTIFICACIÓN

La reducción de la pobreza y la promoción del empleo de personas con discapacidad, constituyen dos áreas prioritarias definidas por el Gobierno de la República, para avanzar en el cumplimiento efectivo de los derechos de esta población.

El último Censo Nacional de Población y de Vivienda 2011 realizado en Costa Rica, identificó alrededor de 453.000 personas con algún tipo de discapacidad, lo cual representa un 10,5% de la población total del país; distribuidas en un 56% de personas con limitaciones para ver; 31% para caminar o subir gradas; 16% para oír; 6% para hablar; 11% para utilizar los brazos y manos; 8% con discapacidad intelectual y un 6% con discapacidad psicosocial.

Según datos extraídos del Censo del 2011, solo el 23% de las personas con discapacidad de entre 15 y 60 años de edad está ocupado, el 26% está jubilado o pensionado, el 23% realiza labores domésticas no remuneradas, el 8% estudia y el 20% restante está inactivo por otra situación.

Los hombres con discapacidad representan el 48,2% del total de personas con discapacidad, mientras que las mujeres el 51,8%. No obstante, el porcentaje de población desocupada de mujeres con discapacidad es de 77,8%, en contraste con un 48,4% de hombres; aspecto que reafirma que la existencia de factores sociales, culturales, económicos y otros, se convierten en barreras que dificultan de manera diferenciada a hombres y mujeres, el acceso de este derecho en igualdad de condiciones al resto de la población.

El Censo también revela que la situación es más favorable entre las personas más jóvenes, pues el 42% de las personas con discapacidad con edades entre los 15 y 35 años tiene un trabajo remunerado. Alrededor del 23% de las personas con discapacidad en este grupo de edad se encuentra estudiando, el 14% realiza labores domésticas no remuneradas, el 2% está pensionado, el 3% busca empleo y el 16% está inactivo por otro tipo de situación.

La tasa de ocupación es muy inferior en el caso de las personas con discapacidad de entre 36 y 60 años, donde solo el 14% tiene un trabajo remunerado. El 37% de las personas con discapacidad en este grupo de edad están pensionadas o jubiladas, el 27% realizan labores domésticas no remuneradas y el 22% restante está inactivo por otro tipo de situación.

De manera similar a lo que ocurre con la población general, las personas con discapacidad de entre 36 y 60 años se emplean con mayor frecuencia en empresas privadas (42%), que en el sector público (15%). Más de una tercera parte de la población con discapacidad (36%) trabaja por cuenta propia o es patrón, proporción sustancialmente más alta que para las personas sin discapacidad (26%), lo cual podría suponer que el emprendimiento constituye una opción viable para ellas.



La opción del autoempleo y el establecimiento de un negocio propio también son más frecuentes entre las personas jóvenes con discapacidad (21% como trabajadores por cuenta propia y patronos), en comparación con las personas jóvenes sin discapacidad (18%). Las personas jóvenes con discapacidad también encuentran más oportunidades de empleo en la empresa privada (61%), que en el sector público (14%).

Frente a esta realidad, se ha reconocido el disfrute del derecho al trabajo y el acceso a un empleo digno, factores determinantes para el desarrollo personal y la vida independiente de las personas discapacidad. No obstante, prevalecen situaciones de dependencia, bajos niveles de empleabilidad, estereotipos acerca de su capacidad productiva y las escasas oportunidades que ofrece el mercado laboral.

De ahí la importancia de que el Estado costarricense se comprometa y garantice servicios de formación laboral, para que la población con discapacidad pueda desarrollar mejores condiciones de empleabilidad, así como generar oportunidades y accesos a las opciones laborales que el país ofrece.

En tal sentido, el Informe de Evaluación del Plan Nacional de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad (2015) es contundente respecto de la necesidad de redoblar esfuerzos en los siguientes aspectos:

- Afinar el funcionamiento de la Comisión Técnica Interinstitucional para la Intermediación Laboral de Personas con Discapacidad.
- Incorporar mecanismos más efectivos para la participación y consulta de las personas con discapacidad y de sus organizaciones.
- Atender de manera prioritaria los problemas y limitaciones que presenta el modelo de servicios de intermediación laboral, incluyendo las mejoras que deben hacerse a la plataforma para alcanzar su accesibilidad.
- Adoptar medidas para mejorar y adecuar la plataforma www.buscoempleocr.com a las necesidades de las personas usuarias, tanto personas con discapacidad, como empleadoras y gestoras de empleo.
- Incluir el tema de inserción laboral de personas con discapacidad en los programas y planes a nivel municipal, tal y como lo indica la Ley 7600 y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, de manera que adquiera un mayor nivel de priorización, así como una asignación presupuestaria suficiente para desarrollar sus funciones. Además, para avanzar en el proceso de implementación de las redes locales de intermediación de empleo, será necesario hacer una valoración del modelo de servicios convencionales que actualmente tienen, y definir ajustes viables en el corto y mediano plazo.



- Definir un marco conceptual y operativo más claro para abordar la promoción e implementación de las iniciativas de autoempleo, emprendedurismo y empresariedad, que comprenda la formulación de estrategias diferenciadas para abordar cada tipo de iniciativa. De acuerdo con estas definiciones, seleccionar la población meta y las metodologías de capacitación a utilizar. En este sentido, es fundamental incorporar el tema en los programas de formación profesional y capacitación existentes, así como identificar personas o iniciativas en marcha que puedan ser fuente de lecciones aprendidas y buenas prácticas. Además, es necesario que el Ministerio de Economía, Industria y Comercio, promueva más activamente las alianzas con instituciones que cuentan programas de apoyo a las pequeñas y medianas empresas (PYMES), tales como el IMAS, universidades y la banca de desarrollo, entre otras.
- Adoptar una metodología de registro y recopilación de datos, a partir de definiciones consensuadas que correspondan con el enfoque derechos humanos y modelo social de la discapacidad, a fin de mejorar la calidad de la información para la toma de decisiones y contar con datos comparables.
- Aprovechar los canales de divulgación con los que cuentan las cámaras empresariales para divulgar y difundir información sobre discapacidad e inserción laboral, tanto a nivel de los servicios e iniciativas existentes (Red de Empresas Inclusivas, el Reconocimiento Costa Rica Incluye), como de las experiencias exitosas al respecto.
- Aprovechar los medios de comunicación de los sindicatos (boletines informativos, espacios de radio, periódicos) para sensibilizar e informar a las personas trabajadoras sobre los derechos de las personas con discapacidad, así como la oferta de servicios existentes para apoyar su inserción laboral.
- Elaborar el nuevo Plan Nacional de Inserción Laboral para el período 2016 – 2019, el cual deberá incorporar las acciones pendientes del plan anterior, así como otras prioridades y áreas críticas identificadas a partir de su ejecución y de los cambios en el contexto y las necesidades de los actores.

Además, a partir de la firma de los Objetivos del Desarrollo Sostenible 2016- 2030, el país debe realizar mayores esfuerzos en cumplimiento de su Objetivo No 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular, la Meta 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Lo anterior, en consonancia con el actual Plan Nacional de Desarrollo 2015 - 2018 (PND) y sus políticas de mejoramiento de la empleabilidad y el acceso al empleo de mujeres jefas de hogar, jóvenes y personas con discapacidad, en regiones de mayor vulnerabilidad.

Los aspectos señalados, reafirman que la presencia de objetivos relativos a la inclusión laboral de personas con discapacidad en el marco estratégico y operativo de las instituciones públicas es fundamental para lograr la asignación de recursos y el seguimiento de las acciones.





III. ANTECEDENTES DE LA GESTIÓN DEL CONAPDIS EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, desde el año 1973, ha sido el encargado de orientar la política general en materia de rehabilitación y educación especial, en coordinación con los Ministerios de Salubridad Pública, Educación Pública, Trabajo y Seguridad Social; así como la planificación, promoción, organización, creación y supervisión de programas y servicios de rehabilitación y educación especial para personas con discapacidad, en todos los sectores del país.

Desde su creación, el Consejo ha desarrollado diversas acciones relacionadas con la empleabilidad de personas con discapacidad, entre ellas, la formulación y el desarrollo de programas de rehabilitación profesional que incluyeron procesos de orientación, evaluación ocupacional, formación laboral, colocación y seguimiento. De forma paralela y complementaria se establecieron alianzas con instituciones públicas y empresas privadas, con el propósito de potenciar la formación profesional y la contratación laboral de las personas con discapacidad.

Desde la década de los años 80, se iniciaron experiencias de talleres laborales en diferentes comunidades, algunas asumidas por los servicios integrados locales de rehabilitación (SILOR), a cargo del Consejo, y otras que luego fueron asumidas por Organizaciones No Gubernamentales (ONG).



De manera innovadora, con el Programa de Capacitación en Comunidad, se logró que grandes, medianas y pequeñas empresas, asumieran procesos de aprendizaje y posteriormente la contratación de las personas con discapacidad capacitadas. Este servicio se complementó con un fondo rotatorio de préstamos para la generación de autoempleo, como otra opción laboral.

Asimismo, se realizaron importantes esfuerzos para que otras instituciones reprodujeran el modelo de capacitación en comunidad e inserción laboral, tal es el caso del Instituto Nacional de Seguros y del Centro Nacional de Rehabilitación, para lograr la inserción laboral de las personas usuarias con secuelas de accidentes y otros factores generadores de discapacidad.

A finales de la década de los años 80, el Consejo coordinó y elaboró las políticas nacionales de prevención de la deficiencia y la discapacidad y de rehabilitación integral, en la cual se le establece un capítulo relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad, la participación de la empresa privada, modalidades de empleo, incentivos fiscales, entre otros. Estas políticas las suscribió el Poder Ejecutivo, mediante decreto N° 19101-S-MEP-MTSS-PLAN en el año 1989 y dieron origen a un Plan Nacional, elaborado bajo la coordinación del Consejo, en el cual también se incluyeron acciones para promover la inserción laboral de personas con discapacidad.

A partir del año 1993, en cumplimiento de la Ley N° 7092 se iniciaron procesos técnicos específicamente con la empresa privada, mediante acciones de asesoría y emisión de certificaciones, para el acceso al incentivo fiscal por parte de empleadores inclusivos. Este proceso se intensifica con la promulgación de la Ley N° 7600.

La transición del paradigma rehabilitador hacia un enfoque de derechos humanos, motivado principalmente a inicios de la década de los años 90, con la aprobación de las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (Resolución Aprobada por la Asamblea General 1993), el Consejo se abocó, por medio de acciones de incidencia política, coordinación interinstitucional, capacitación de recursos humanos y asesoramiento, a trabajar con otras entidades competentes, para que asumieran lo respectivo a la formación profesional y el empleo de personas con discapacidad. En ese sentido se trabajó de manera sostenida y sistemática con entidades tales como: MTSS, INA, MEP, IMAS, CCSS, INS, UCR, entre otras.

De esta manera, el Consejo realizó una transferencia paulatina de procesos y servicios de formación y empleo de personas con discapacidad, a otros actores claves, sin detrimento de las funciones de asesoría y capacitación, para dirigir sus esfuerzos y recursos a la rectoría en discapacidad.

En coordinación con otros sectores públicos y privados, el Consejo formuló una nueva política nacional en discapacidad, de la cual se derivó la Directriz Presidencial N° 27: del 30 de enero de 2001, en la que se le asignaron responsabilidades puntuales al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, principalmente en la promoción de servicios de apoyo laboral, autoempleo, teletrabajo, generación de información a empresas y personas con discapacidad, regulación de talleres protegidos, estímulos a empleadores, y otras.



Como se señaló anteriormente, el Consejo asumió la responsabilidad del proceso de elaboración de la Política Nacional en Discapacidad 2011-2021, en la cual se establece un eje específico sobre trabajo y empleo de las personas con discapacidad. Actualmente se está coordinando con diferentes sectores institucionales la actualización de esta Política y la elaboración de su Plan de Acción.

El Consejo, en concordancia con lineamientos políticos y normativos vigentes, además participó de manera protagónica en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Nacional de Inserción laboral de Persona con discapacidad 2012-2015. En este marco, se continúa participando en las siguientes comisiones: Comisión Técnica Interinstitucional de Empleabilidad para Personas con Discapacidad, Comisión Especializada de la Ley N° 8283 para el Financiamiento y Desarrollo de Equipos de Apoyo para la Formación de Estudiantes con Discapacidad matriculados en III y IV ciclos de la Educación Regular y de los Servicios de III y IV ciclos de Educación Especial, Comisión del Eje de Formación, Comisión Técnica Especializada para Ofertas de Personas con Discapacidad de la Dirección General de Servicio Civil.

La Ley No 9303, reitera la responsabilidad del Conapdis de “Promover y velar por la inclusión laboral de la persona con discapacidad en los sectores público y privado, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y otros servicios de intermediación de empleo, así como velar por su cumplimiento”, en virtud de lo cual desde la Dirección Técnica se asigna a la Unidad de Promoción y Desarrollo de Servicios a Personas con Discapacidad, la formulación, implementación y coordinación de la presente Estrategia.



IV. MARCO DE REFERENCIA

En este apartado se hace referencia a elementos conceptuales básicos, las principales normas legislativas y políticas, así como a la oferta programática y de servicios, relativos a la inclusión laboral de personas con discapacidad.



4.1. ELEMENTOS CONCEPTUALES

A. Discapacidad: Concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Convención sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad (Ley 8661, 2008).

B. Personas con discapacidad: Incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Convención sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad, 2008).

C. Paradigma de abordaje de la discapacidad desde los derechos humanos: Abordaje de la discapacidad regulado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que se centra en la dignidad intrínseca de las personas, valorando las diferencias, en el que las personas con discapacidad son sujetas de derechos y obligaciones y no objetos de sobreprotección o lástima.

D. Empleo: Es el trabajo remunerado que cumple con los requisitos obligatorios de la legislación de protección de empleo y seguro social relacionado con el salario y está sujeto al pago de impuestos sobre los ingresos (OIT, 2015).



- E. Trabajo:** Es la realización de tareas organizadas que puede dar lugar a algún tipo de remuneración pero que no está cubierto por la legislación de protección de empleo o por los seguros sociales relacionados con el salario (OIT, 2015).
- F. Trabajo decente:** Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres (OIT, 2015).
- G. Inclusión Laboral:** La inclusión laboral es parte de un proceso más amplio que es la inclusión social. Este proceso se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social, y, en la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales. (Zondek, 2015).
- H. Inclusión laboral de personas con discapacidad:** Acciones implementadas por el sector público y privado, con el objetivo de que las personas con discapacidad tengan acceso real a diversas modalidades y en igualdad de condiciones con las personas trabajadoras que no presentan discapacidad. En sentido amplio, significa promover y garantizar la participación de las personas con discapacidad en la educación, la formación y el empleo y en todos los aspectos de la sociedad, así como brindar los apoyos necesarios y ajustes razonables a dichas personas para permitir su plena participación (OIT, 2015).
- I. Igualdad de oportunidades:** Igualdad de acceso y de oportunidades al empleo, la formación profesional y ocupaciones específicas para todas las personas, sin discriminación, en consonancia con el artículo 4 del Convenio núm. 159 de la OIT.
- J. Adaptación del lugar de trabajo:** Es la adaptación o el nuevo diseño de las herramientas, maquinaria, puestos de trabajo y entorno de trabajo en función de las necesidades de cada persona. También puede incluir la introducción de ajustes en la organización del trabajo, los horarios de trabajo, el encadenamiento sucesivo de las tareas y la descomposición de éstas en sus elementos básicos (OIT, 2012).
- K. Condiciones de trabajo:** Son los factores que determinan las circunstancias en que el trabajador desempeña su labor. Incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del empleo, los servicios de asistencia social y las medidas adoptadas para proteger la salud y la seguridad del trabajador en el trabajo (OIT, 2012).
- L. Asalariado:** Es toda persona que trabaja por un sueldo o salario y realiza servicios para un empleador. El empleo se rige por un contrato de servicio, escrito o verbal (OIT, 2012).



- M. Empleador:** Una persona u organización que emplee a trabajadores mediante un contrato de trabajo, escrito o verbal, que establezca los derechos y obligaciones de ambas partes, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. Pueden ser empleadores los gobiernos, las autoridades públicas y las empresas privadas, así como las personas físicas (OIT, 2012).
- N. Discriminación:** Cualquier distinción, exclusión o preferencia basadas en determinadas razones que anulen o reduzcan la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación. Las normas generales que establecen distinciones basadas en razones prohibidas constituyen una discriminación para la ley. La actitud específica de una autoridad pública o persona privada que brinda un trato desigual a personas o miembros de un grupo por una razón prohibida constituye una discriminación en la práctica. La discriminación indirecta se refiere a situaciones, reglamentaciones o prácticas en apariencia neutras, que en realidad redundan en un trato desigual a las personas con determinadas características. No se consideran discriminatorias las distinciones o preferencias que puedan resultar de la aplicación de medidas especiales de protección y asistencia adoptadas para satisfacer las necesidades particulares de las personas con discapacidad (OIT, 2012).
- O. Discriminación por motivos de discapacidad:** Cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables. (Convención sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad, 2008).
- P. Ajuste o adaptación:** Es la adaptación del puesto de trabajo, incluido el ajuste y la modificación de la maquinaria y el equipo, y/o la modificación del contenido del trabajo, de la organización del trabajo y de la adaptación del entorno laboral para ofrecer acceso al lugar de trabajo y a horarios que faciliten el empleo de personas con discapacidad (OIT, 2012).
- Q. Ajustes razonables:** Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, que no impongan una carga desproporcionada o indebida cuando se requieran en un caso particular, destinadas a asegurar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (Convención sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad, 2008).
- R. Empleo con apoyo:** El empleo con apoyo es una modalidad que busca la inclusión y permanencia de la persona con discapacidad en el empleo. Generalmente está dirigido a la población con discapacidad intelectual, mental o psicosocial pero también puede ser una alternativa laboral viable para personas con discapacidad física o sensorial que requieran apoyos específicos para tener acceso al empleo.
- S. Empleo protegido:** El empleo protegido es una opción laboral dirigida únicamente a personas con discapacidad. Las normas internacionales de la OIT abogan de forma decidida por la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad en el mercado regular del empleo, reservando las fórmulas protegidas como un último recurso para aquellos casos en los que no sea viable el empleo abierto (OIT, 2015).



- T. Trabajo protegido:** Es aquel que las personas con discapacidad llevan a cabo en talleres específicamente establecidos para tal propósito. Las personas que trabajan en talleres protegidos conservan sus prestaciones de seguridad social y generalmente, cada semana reciben un pequeño salario adicional del proveedor del trabajo. Los trabajadores protegidos no están empleados y no les ampara la legislación sobre protección del empleo (OIT, 2015).
- U. Trabajadores por cuenta propia:** Los trabajadores por cuenta propia son aquellos que, laborando por su cuenta o con uno o más socios -no necesariamente miembros de la misma familia u hogar-, tienen lo que se denomina "empleo independiente" 3 y no han contratado a ningún "asalariado" de manera continua para que trabaje para ellos. Cabe notar que durante el período de referencia los miembros de este grupo pueden haber contratado "asalariados", siempre y cuando lo hagan de manera no continua (OIT, 2012).
- V. Intermediación Laboral:** Para el BID, en Zondek 2016, los servicios de intermediación laboral se destinan a mejorar la rapidez y la calidad del ajuste de las vacantes a las personas que buscan empleo. en términos generales, sus principales beneficios son: reducir el desempleo y la rotación en el empleo a corto plazo, aumentar la productividad, mejorar la movilidad laboral, mejorar el bienestar social, aumentar la transparencia del mercado de trabajo y reducir la discriminación.
- W. Emprendimiento:** Es una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza para aprovechar las oportunidades presentes en el entorno o para satisfacer las necesidades de ingresos personales generando valor a la economía y a la sociedad (MEIC, 2014).
- X. Empleabilidad:** se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente.
- Y. Enfoque de Género:** Parte del reconocimiento de todas aquellas condiciones sociales que establecen formas diferenciadas de ser, de pensar y de hacer para hombres y mujeres, que históricamente han posibilitado y perpetuado relaciones de dominio y control, a través de una socialización que responde a representaciones de lo masculino y lo femenino que legitiman relaciones de discriminación, desigualdad y vulnerabilidad en forma diferente ante la violencia.

Este enfoque reconoce que entre hombres y mujeres existe una relación de poder a partir de la cual se han construido diferencias y desigualdades que han subordinado principalmente a las mujeres que las hacen vulnerables a la violencia de los hombres (INAMU, 2016).

Descritos los conceptos claves en inclusión laboral de las personas con discapacidad, seguidamente se destacan las normas nacionales e internacionales de mayor interés en el derecho al empleo de esta población.



4.2 MARCO NORMATIVO



4.2.1 NORMAS LEGISLATIVAS

Ley Numero 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1996) y su Reglamento (1998)

La Ley 7600 fue aprobada el 29 de mayo de 1996 y su Reglamento el 20 de abril de 1998, mediante el decreto No 26.831-MP. Estos instrumentos establecen las bases jurídicas y materiales para adoptar las medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad.

El objetivo de esta ley y su reglamento es servir de herramienta jurídica para que las personas con discapacidad alcancen su máximo desarrollo, garantizando su participación social y el ejercicio de sus derechos y deberes; así como su igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad, tales como salud, educación, trabajo, vida familiar, recreación, deportes, cultura y eliminando cualquier tipo de discriminación.

En esa línea, ambos documentos le designan al Estado una serie de obligaciones. En lo que se refiere al acceso al empleo, el artículo 23 de esta ley menciona que el Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales.



De igual manera, el artículo 24 señala que se considerará como acto de discriminación el que a una persona se le niegue el acceso al empleo y la utilización de recursos productivos, debido a su discapacidad, así como emplear procesos de selección de personal que contengan mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes.

Por su parte, el reglamento de la citada ley, en los capítulos de acceso al trabajo y educación, le designa una serie de competencias en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al Instituto Nacional de Seguros, al Conapdis y a la Dirección General del Servicio Civil; así como al Ministerio de Educación Pública, al Instituto Nacional de Aprendizaje y a las Universidades públicas y privadas, quienes deben garantizar una formación educativa, técnica, profesional y vocacional accesible a esta población, que les permita ser competitiva en el mercado de trabajo y lograr una vida digna.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999)

Esta Convención fue ratificada por Costa Rica mediante la Ley N° 7948 y guía a los Estados Parte para elaborar o modificar las políticas públicas, con el fin de orientarlas a favorecer la plena integración e inclusión social de las personas con discapacidad, desde una perspectiva de derechos humanos que prevenga y elimine cualquier forma de discriminación.

Esta Convención tiene en cuenta todos los instrumentos internacionales relativos a discapacidad emanados con anterioridad, y señala que los Estados Parte deben garantizar la participación laboral de las personas con discapacidad, eliminando todo tipo de discriminación por esta causa.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008)

La Convención y su protocolo facultativo, fue ratificada por Costa Rica mediante la Ley N° 8661, publicados en el diario oficial La Gaceta No 187 del 29 de setiembre del 2008. Su propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente.

En materia de empleo, el artículo 27 de esta Convención sugiere que los Estados deberán salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, incluidas aquellas que la adquieran en el empleo, adoptando medidas necesarias que permitan que este sector de la población se gane la vida por medio de un trabajo elegido libremente y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible. De igual forma, los Estados deben asegurar que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud, ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones, contra el trabajo forzoso u obligatorio.



Ley Numero 7092 Ley de Impuesto sobre la Renta (1988) y su Reglamento (Decreto Número 18455-H, 1999)

El artículo No 8 de la Ley y el artículo No 12 de su Reglamento, establecen un incentivo a favor de empleadores que contraten personas con discapacidad, el cual consiste en la deducción de los gastos relacionados con su contratación de la renta bruta. Para acceder a dicho beneficio, el Conapdis debe emitir certificación a partir de proceso de comprobación de la relación laboral y la condición de discapacidad de la persona contratada.

Ley Numero 8862 Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público (2010)

En su artículo único, esta Ley establece que en las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes.

Ley Numero 8283 para el Financiamiento y Desarrollo de Equipos de Apoyo para la Formación de Estudiantes con Discapacidad matriculados en III y IV ciclos de la Educación Regular y de los Servicios de III y IV ciclos de Educación Especial (2002) y su Reglamento

El 3 de julio del 2002, se crea esta Ley para, por un lado, financiar la compra de ayudas técnicas requeridas por estudiantes con discapacidad matriculados en III y IV ciclos de la educación regular o especial, que posean la necesidad de dichos recursos; y, por otro, para financiar la apertura en todas las instituciones educativas del país de nuevos servicios de III y IV ciclos de educación especial, construcción de aulas y talleres, y la remodelación y ampliación de los existentes, a través de la compra de equipos y materiales requeridos para la formación de los estudiantes con discapacidad.

Según la citada ley, los servicios de III y IV ciclo de la educación especial deberán desarrollar además de lo establecido por el plan de estudios aprobado por el Consejo Superior de Educación, proyectos productivos acordes con las características de cada región y promoverán el desarrollo de microempresas y de trabajo cooperativo en diversas áreas de especialidad técnica.



Luego de recuperar la legislación básica en la materia, a continuación, se enuncia el marco político que orienta las acciones de inclusión laboral de personas con discapacidad en el país.

4.2.2 POLÍTICAS Y PLANES NACIONALES

Plan Nacional de Desarrollo, Sr. Alberto Cañas Escalante (2015- 2018)

Los esfuerzos que realiza el país para el cumplimiento de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) en materia laboral, se enmarcan en el Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y la Meta 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Dicha meta se operacionaliza en el actual Plan Nacional de Desarrollo (PND), a partir del establecimiento de lineamientos de política orientados a mejorar “la empleabilidad y el acceso al empleo” de mujeres jefas de hogar, jóvenes y personas con discapacidad en regiones de mayor vulnerabilidad.

Los objetivos, programas y proyectos dirigidos a la inclusión laboral de la población con discapacidad, se ubican en dos estrategias sectoriales específicas:

1. Trabajo y Seguridad Social, donde se define un “programa de inclusión laboral”.
2. Desarrollo Humano e Inclusión Social, en el cual se establece el Programa de “Articulación de Programas para la generación de capacidades para la empleabilidad y el emprendedurismo”.

La rectoría de la primera estrategia sectorial corresponde al MTSS, mientras que la segunda es compartida por el MTSS y el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), lo cual exige un mayor grado de complejidad en los procesos de toma de decisiones y de ejecución de las acciones.

Un instrumento de política relevante en este marco es la Estrategia Nacional de Empleo y Desarrollo Productivo (ENEDP, 2014), cuyo objetivo consiste en “ampliar las oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo, por medio de un esfuerzo combinado de la política económica y social, y de los sectores público y privado, que fomente el crecimiento inclusivo y la reducción de la pobreza y la desigualdad”.

En esta estrategia se definen algunas acciones en las que se incluye a la población con discapacidad, como uno de los “grupos en mayor situación de vulnerabilidad y que enfrentan una serie de obstáculos que dificultan su exitosa vinculación con el mercado laboral”. Por ejemplo, define la incorporación de “incentivos o señales para que los mercados favorezcan efectivamente a los grupos y regiones con más desempleo”, tales como “estímulos para la contratación de jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, así como el establecimiento de empresas en zonas de alto desempleo”.





Política Nacional en Discapacidad 2011-2021 (2010)

En ella se reconoce que las personas con discapacidad deben tener mejores condiciones para participar activamente en todos los ámbitos sociales, en igualdad de condiciones que el resto de la población y ser protagonistas de los esfuerzos de desarrollo humano inclusivo que emprende la nación, mediante la promoción del desarrollo de sus capacidades.

En este marco, plantea que se debe garantizar a las personas con discapacidad y sus familias, el acceso al empleo decente e inclusivo, la formación para el trabajo, las opciones para el emprendedurismo, el autoempleo y la generación de ingresos; adaptadas a sus necesidades y características de las personas con discapacidad, sus familias y organizaciones, en igualdad de condiciones que el resto de la población.

Por ello, una de sus aspiraciones se relaciona con “población con discapacidad integrada al mercado laboral en condiciones de equidad, a partir de programas de formación para el trabajo, la generación de empleo y autoempleo, la adaptación de puestos de trabajo, el apoyo para los emprendimientos productivos y la fiscalización del cumplimiento de sus derechos laborales”.

En el Eje específico de Trabajo y Empleo (IV), establece los siguientes lineamientos:

1. Establecimiento de una política nacional de empleo inclusiva
2. Establecimiento y desarrollo de estrategias de inserción laboral inclusivas



3. Incentivos a la creación, adaptación y oferta de puestos de trabajo para personas con discapacidad
4. Fortalecimiento y extensión de los mecanismos de intermediación laboral
5. Fortalecimiento de las acciones de formación para el trabajo
6. Empleo público para las personas con discapacidad

Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad (2012-2015)

Con el propósito de contribuir a la atención de la problemática laboral de personas con discapacidad, en 2012 el Gobierno de Costa Rica con el apoyo del Sistema de Naciones Unidas, formuló y presentó el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica (PNILPcD 2012 – 2015).

Dicho Plan definió como su objetivo principal “Mejorar las oportunidades de participación económica de la población con discapacidad, especialmente, los jóvenes entre los 15 y 35 años de edad y mejorar condiciones estructurales para que las personas con discapacidad mejoren su acceso a un trabajo decente o inicien un proyecto empresarial”. Y como ejes de intervención de su Plan de Acción, los siguientes:

1. Mayores oportunidades de formación para las personas con discapacidad
2. Empleadores inclusivos
3. Intermediación para la inclusión laboral
4. Emprendimiento
5. Gobernanza

Un avance significativo de este Plan, fue la elaboración del Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la Formación e Inserción Laboral de la Población con Discapacidad (2014), cuyo objetivo principal es establecer los mecanismos de coordinación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Ministerio de Educación Pública (MEP) y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), para atender las necesidades de formación básica y de inserción laboral de las personas con discapacidad en Costa Rica.



Este documento constituye una guía que suministra información a las personas responsables de las entidades competentes sobre los mecanismos de referencia, contra referencia y comunicaciones. También contiene un directorio de recursos y servicios de formación e inclusión laboral.

Otros avances significativos de este Plan, fue la elaboración y difusión de la Caja de Herramientas para Empresas Inclusivas, compuesta de 9 módulos que incluyen guías, manuales y matrices dirigidos a aquellas empresas que decidan ser inclusivas. También, la Caja de Herramientas para la creación de Redes Locales de Intermediación Laboral para Personas con Discapacidad, como guía para las Municipalidades y el Manual de Inclusión de Personas con Discapacidad, dirigido a Empleadores.

Se espera la elaboración de un nuevo Plan Nacional de Inserción Laboral, que incorpore las acciones pendientes del plan anterior, así como otras prioridades y áreas críticas que se identificaron a partir de su ejecución, de los cambios en el contexto y de las necesidades de los actores participantes.

Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG, 2007-2017)

El Instituto Nacional de las Mujeres formula e impulsa la PIEG, en acatamiento del mandato legal que establece el Artículo N° 3 de su Ley constitutiva (N° 7801), la cual comprende el periodo 2007-2017 y busca el cierre de brechas de género relacionadas con el cuidado como responsabilidad social; el trabajo remunerado y de calidad y generación de empleo; la educación y salud a favor de la igualdad; la protección efectiva de los derechos de las mujeres frente a toda forma de violencia; el fortalecimiento de la participación política de las mujeres y el logro de una democracia paritaria y el fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad.

La PIEG es una política de largo plazo, que prioriza los seis objetivos estratégicos mencionados y sus respectivos resultados. Su III Plan de Acción 2015-2018 vincula a los tres Poderes del Estado y compromete a veinticuatro instituciones en el impulso de un desarrollo integral y sostenible en materia de género.

En su Objetivo 1: Cuido como corresponsabilidad social, resultado 2, aspira a mujeres con mayor acceso al empleo remunerado y a la empleabilidad producto de nuevas opciones de cuidado, mientras que en el objetivo 2: Trabajo remunerado y generación de ingresos, resultados 3 y 5 respectivamente, busca que las mujeres cuenten con mecanismos mejorados de inspección laboral para la protección de sus derechos laborales, con enfoque de género, así como el aumento de mujeres con capacidades para la inserción laboral, mediante estrategias de empleabilidad y empresariedad, que tomen en cuenta sus condiciones de género y necesidades diversas.



Política de Fomento al Emprendimiento en Costa Rica (2014-2018)

Esta política tiene como objetivo fortalecer y articular la oferta institucional, robusteciendo la cadena de servicios financieros y no financieros, con instrumentos innovadores e inclusivos, que permitan la creación y desarrollo de emprendimientos con potencial de crecimiento y el fomento de una cultura de emprendimiento.

Dentro de los ejes transversales está el de inclusión social que plantea: “en la atención de los emprendedores, la integración e interacción de las distintas culturas será un factor fundamental de importancia, sin subordinación por parte de ninguna de ellas ni la pérdida de identidad cultural. En esta misma línea se buscará de igual forma, integrar a las personas con discapacidad”

En el marco de la articulación institucional, esta política plantea el desarrollo de capacidades emprendedoras siendo una de las líneas de acción “crear fondos de becas para apoyar la formación profesional y técnica de personas de las poblaciones vulnerables (mujeres, jóvenes y personas con discapacidad)”.





Agenda Política de las Mujeres con Discapacidad (2014)

La Agenda Política de Mujeres con Discapacidad “Rompiendo Barreras”, constituye un instrumento político de negociación que recoge las aspiraciones, intereses y necesidades de las mujeres con discapacidad, para el logro y realización de sus derechos como ciudadanas plenas, así como una guía para sus acciones políticas.

En ella se establecen cinco ejes temáticos prioritarios, el cuarto se denomina **Trabajo y Empleabilidad** y mediante su objetivo estratégico busca adoptar las medidas y ajustes normativos necesarios para el cumplimiento de la inserción de las mujeres con discapacidad en el ámbito laboral.

Esta Agenda, prioriza en este eje acciones relacionadas con un mejor monitoreo del mercado laboral para la identificación de alternativas para las mujeres con discapacidad, el análisis, actualización y generación de oportunidades formativas acordes a sus necesidades y al contexto laboral, así como el fortalecimiento de sus emprendimientos asociativos, sus capacidades empresariales y un mayor acceso a créditos.

Con estas acciones se busca crear las condiciones necesarias para asegurar la inserción laboral de las mujeres con discapacidad, para generar condiciones de independencia social y económica.



4.2.3 OFERTA PROGRAMÁTICA Y DE SERVICIOS

La estrategia de promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad pretende articular y potenciar los servicios y apoyos existentes, tanto los provenientes del sector público como privado. En ese sentido, se destacan los principales elementos de esta oferta programática, con el fin de establecer las acciones de coordinación y fortalecimiento que se consideren necesarias.

4.2.3.1 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Dirección Nacional de Seguridad Social

Esta Dirección se encarga de estudiar, proponer e implementar acciones y servicios dirigidos a mejorar la calidad de vida de la persona trabajadora y su familia, así como facilitar las condiciones del medio laboral para la inserción de las personas con discapacidad. Su labor se caracteriza por conceder especial importancia al trabajo comunal, interdisciplinario e intersectorial y promover coordinaciones internas y externas en procura de buscar soluciones viables a la problemática que atiende

La persona que preside esta Dirección ostenta la coordinación de la Comisión Técnica Interinstitucional de Empleabilidad para Personas con Discapacidad, creada por medio de la Directriz Presidencial No 14, del 20 de noviembre del 2006.

Esta Comisión se halla adscrita a la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Intermediación de Empleo y debe ejecutar acciones que incidan en la empleabilidad de las personas con discapacidad en el país, en igualdad de condiciones y oportunidades.

La Comisión está conformada por representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - funge como coordinador-, Ministerio de Educación Pública, Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, Instituto Nacional de Aprendizaje, Dirección General de Servicio Civil, Instituto Mixto de Ayuda Social, Federación Costarricense de Organizaciones de Personas con Discapacidad (FECODIS), Unión de Cámaras de Costa Rica y Federación Red pro personas con discapacidad de Costa Rica (FEREPRODIS).

Son funciones de quienes integran la Comisión:

- a. Asesorar y coordinar con la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Intermediación de Empleo, las acciones relacionadas con la empleabilidad de las personas con discapacidad.



- b. Proponer un proyecto de ley que regule la contratación de las personas con discapacidad en el sector público y el accionar de los Talleres Laborales y Centros Ocupacionales.
- c. Proponer mecanismos de coordinación para lograr crear una oferta educativa y de formación técnica, de acuerdo con las necesidades de la población con discapacidad y que garantice la empleabilidad de esta población.
- d. Analizar y evaluar los diferentes programas, proyectos y acciones que se realizan en el país en materia de empleo, y proponer acciones para lograr la transversalidad de la discapacidad.
- e. Promover el desarrollo de proyectos de promoción de empleo, que permita articular acciones de las diferentes instituciones y sectores, y demostrar la viabilidad y factibilidad de la empleabilidad de las personas con discapacidad.
- f. Coordinar para desarrollar desde las instituciones competentes, acciones de asesoría y capacitación a empleadores del sector público y privado.
- g. Elaborar recomendaciones en materia de generación de empleo, para la población con discapacidad y elevarlas a las instancias competentes.
- h. Ejercer la Gobernanza del Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad 2011- 2015 y 2016 – 2019
- i. Fiscalizar la aplicación de la Ley 8862.

Dentro de esta Dirección se encuentra la Unidad de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, creada a través del Decreto Ejecutivo N° 30.991 del MTSS y el Gobierno de la República, el 30 de abril del 2002 y cuya misión es formular lineamientos políticos para la atención de personas con discapacidad y coadyuvar a la consecución de la tarea de transversalizar, el enfoque de equiparación de oportunidades, no discriminación en el empleo y accesibilidad a los servicios ministeriales, en todas las áreas del accionar del MTSS, a través de la implementación de acciones de promoción, orientación y monitoreo de los procesos de cambio institucional, que requieran la prestación de servicios con equidad y no discriminación en razón de discapacidad.

Esta Unidad realiza las siguientes funciones:

- a. Asesora en materia de Equiparación de Oportunidades a personas con Discapacidad, atiende situaciones de discriminación por discapacidad o para tutelaje de derechos laborales.
- b. Divulga la legislación nacional e internacional en materia de Equiparación de Oportunidades para personas con Discapacidad dirigido a diferentes actores sociales.
- c. Desarrolla procesos de sensibilización y capacitación en materia de discapacidad, dirigida a diversos sectores de la sociedad, a fin de dar a conocer los derechos laborales de esta población y promover su inclusión en el mercado laboral.
- d. Asesora al Sector Empresarial en materia de equiparación de oportunidades para Personas con Discapacidad.



- e. Promueve la responsabilidad social empresarial como una acción afirmativa en la contratación de personas con discapacidad, a fin de mejorar las condiciones de vida de estas personas y sus familias.
- f. Diseña e implementa proyectos en materia de discapacidad y trabajo que propicien la tutela de derechos e inclusión laboral de personas con discapacidad.
- g. Asesora y brinda seguimientos y monitoreo a proyectos de Cooperación Internacional y Nacional en materia de Discapacidad y Trabajo, que propicien la tutela de derechos de inclusión laboral de Personas con Discapacidad.

Dirección Nacional de Empleo

La Dirección Nacional de Empleo ofrece servicios públicos de intermediación de empleo, dirigidos a personas en condición de desempleo, subempleo o bien, que buscan mejores oportunidades laborales. Dispone de una oficina en el MTSS, como también de oficinas locales en diferentes cantones del país, en convenio de cooperación técnica con gobiernos locales firmantes. Esta Dirección brinda tres servicios:

A) Intermediación de Empleo:

Se atiende al público presencial, telefónica y virtualmente en sus oficinas centrales y locales. Se coordinan los siguientes servicios y programas:

-Buscoempleocr: Plataforma electrónica de intermediación de empleo, gratuita y disponible para registrar la oferta y la demanda, y con ello potenciar esa concordancia entre quienes buscan empleo y quienes buscan perfiles ocupacionales acordes a su demanda ocupacional insatisfecha.

Buscoempleocr potencia la convergencia entre oferta y demanda y se suscribe dentro del Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información (SIOIE), creado a través del decreto No 34.936 del 17 de diciembre del 2008.

El SIOIE es una red integrada por los servicios de intermediación de empleo de instituciones y organizaciones que conforman el Consejo Nacional de Intermediación (CNI). Entre ellas, el MTSS –que la preside–, el MEP, el INA, el Consejo Nacional de Rectores y un representante de los sectores patronales y de trabajadores, respectivamente, ambos miembros del Consejo Superior de Trabajo.

Los objetivos principales del SIOIE son:

- a. Disponer de una plataforma electrónica única, con cobertura nacional para la búsqueda de empleos y de capital humano, de forma gratuita y con criterios de transparencia y de fomento de la igualdad de oportunidades.



- b. Facilitar la atención de todos los usuarios a través de una unidad de intermediación próxima a su residencia o por una unidad de atención telemática.
- c. Disponer de una red nacional de entidades e instituciones que colaboran en los procesos de intermediación e inserción laboral.
- d. Facilitar el acceso a las personas usuarias del Sistema Nacional de Intermediación, orientación e Información de Empleo a los servicios de capacitación y formación profesional.
- e. Generar y actualizar información que permita realimentar el Sistema de Intermediación y los procesos de formación, orientación e inserción profesional.

-Empléate: Programa dirigido a jóvenes que no estudian ni trabajan, con el objetivo de potenciar su vinculación con el mundo del trabajo mediante el fortalecimiento de su empleabilidad.

El Programa "Empléate se basa en la articulación de la oferta programática del Estado y en la creación de alianzas público - privadas para el impulso de programas de empleo joven, con una visión de mediano y largo plazo.

Su objetivo principal es mejorar "la empleabilidad de las personas jóvenes entre los 17 - 24 años de edad que presentan condición de pobreza o pobreza extrema, son desempleados o inactivas en el mercado laboral, y no están estudiando, ya sea porque desertaron del sistema educativo, o no concluyeron su secundaria completa".

Dentro de este Programa se encuentra la modalidad Empléate Inclusivo, dirigida a personas con discapacidad hasta los 35 años, el cual establece "un protocolo de atención especial tanto en las oficinas centrales como en las regionales" y ha realizado adaptaciones a su diseño para mejorar el acceso de las personas con discapacidad a oportunidades de formación profesional y empleo.

Empléate Inclusivo es un modelo que combina estrategias dirigidas tanto a los demandantes como a los oferentes de mano de obra. Por una parte, brinda a la persona interesada en trabajar, servicios de orientación laboral, opciones de formación, subsidio económico, intermediación laboral y acompañamiento al proceso de inserción. Respecto a los demandantes, ha establecido una alianza con la Red de Empresas Inclusivas para promover la disponibilidad de puestos de trabajo para los oferentes.

-Atención al Público: Se brindan servicios de información, orientación e intermediación de empleo.



B) Generación de Empleo:

Impulsa el Programa Nacional de Empleo (PRONAE4x4) para apoyar a personas en condición de desempleo, mediante subsidios temporales que coadyuven al desarrollo de las comunidades y la vinculación de las personas con el mundo de trabajo.

Las personas que pertenezcan a organizaciones jurídicas, tales como: Asociaciones de Desarrollo, Asociaciones de Productores, Juntas de Educación, ASADAS, Cooperativas, entre otras, pueden presentar proyectos, siempre que sean en contextos de grupos asociativos. Las modalidades de este Programa son:

-Ideas Productivas: Impulsa emprendimientos productivos en aquellos nichos de mercado que promueven el empleo, como turismo rural, agroindustria, grupos de artesanos, entre otras actividades.

-Obra Comunal: Construir la infraestructura necesaria con personas desempleadas, para el desarrollo comunal, como la construcción de aulas en colegios, centros de salud, mantenimiento de caminos rurales, salones multiuso, entre otros.

-Capacitación: Capacitar a personas y grupos en aquellas áreas que refuercen sus competencias laborales, y de esta manera potenciar su vinculación con el mundo del trabajo. Como, por ejemplo, idiomas, computación, gestión turística.

-Migraciones Laborales: Realiza estudios técnicos a solicitud de la Dirección de Migración y Extranjería, para que esta instancia tome como referencia el análisis del mercado laboral y con ello se emitan los permisos de trabajo correspondientes a las personas migrantes.

C) Mi Primer Empleo

Es un programa del MTSS que promueve la creación de nuevas oportunidades laborales para jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, por medio de un beneficio económico que el Estado otorga a las empresas que se inscriben en el Programa y aumentan su planilla. También impulsa la incorporación de más empresas en el programa de Formación Dual liderado por el INA.

En este Programa pueden participar todas las personas jóvenes (18-35 años), mujeres de cualquier edad y personas con discapacidad que buscan empleo. Para ser consideradas por las empresas participantes, las personas deben inscribirse en el sitio www.miprimerempleo.cr, en las oficinas municipales de empleo, o en las actividades que convoque el MTSS para ese fin. Pueden participar todas las empresas interesadas, independientemente de su tamaño o actividad, así como cooperativas y asociaciones solidaristas.



Por otro lado, el MTSS desarrolla el **Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa** (PRONAMYPE), el cual fue creado mediante el decreto ejecutivo No 21455-MEIC-MTSS del 15 de julio de 1992 y opera bajo la figura de un Fideicomiso (02-99 MTSS/PRONAMYPE/BPD), en el cual el Banco Popular y de Desarrollo Comunal es Fiduciario, el MTSS es el Fideicomitente y las personas microempresarias son las Fideicomisarias. Los recursos para financiar las operaciones provienen del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF) vía convenio.

Su población objetivo son las personas costarricenses de escasos recursos económicos que no han tenido acceso al Sistema Bancario Tradicional y que están en capacidad de desarrollar un microemprendimiento productivo en cualquier actividad económica (agricultura, ganadería, comercio, industria y servicios). Esto incluye a mujeres jefas de hogar, personas jóvenes, personas con discapacidad y personas adultas mayores.

PRONAMYPE se constituye en una opción de financiamiento con condiciones adaptadas a la condición socioeconómica de su población objetivo, por medio de dos productos principales, créditos con condiciones blandas a micro emprendedores de escasos recursos económicos y capacitaciones microempresariales.

4.2.3.2 Instituto Mixto de Ayuda Social

En el marco del cumplimiento del Programa Avanzamos Mujeres, establecido en la Ley de Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza, Ley N° 7769, del 24 de abril de 1998, la institución lidera la Comisión Nacional Interinstitucional para atender a las mujeres en condiciones de pobreza y desarrolla los programas de Formación Humana, el Fideicomiso del IMAS (FIDEIMAS) e Ideas Productivas, los cuales se orientan al mejoramiento en las condiciones de vida de las mujeres, mediante un proceso de formación integral que comprende capacitación y formación humana, capacitación técnica laboral, inserción laboral y productiva, acceso a vivienda digna y un incentivo económico ligado a los procesos de capacitación. A continuación, se describen estos Programas:

Programa Formación Humana

El IMAS ostenta la dirección y Secretaría Ejecutiva de este Programa que ejecuta en coordinación con el INAMU. En su primera etapa promueve el desarrollo de capacidades personales y sociales de las mujeres para el ejercicio y defensa de sus derechos. Esta combina acciones de formación, orientación, seguimiento y acompañamiento, con el propósito de promover la inclusión laboral, productiva y social de las mujeres.



La segunda etapa comprende la articulación de los intereses y necesidades de las mujeres, con los recursos, servicios y ofertas institucionales. Las principales instituciones involucradas en ella son el Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos, el Banco Hipotecario de la Vivienda, el Instituto Nacional de Aprendizaje, la Caja Costarricense de Seguro Social, el Ministerio de Educación Pública y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las participantes concluyen el proceso con la elaboración de planes de vida donde establecen prioridades para mejorar sus condiciones.

FIDEIMAS

Este Fideicomiso ofrece oportunidad de financiamiento con garantía y capacitación para el desarrollo y consolidación de una microempresa y es su objetivo general facilitar el acceso al sistema financiero convencional a las mujeres o las familias en condición de pobreza, que no cuentan con activos reales o líquidos como garantía para el crédito.

Entre los servicios que brinda se encuentran:

- a. El Fideicomiso da financiamiento para garantías a personas que no tienen bienes con qué responder y tienen proyectos productivos viables (con más de seis meses de operación), a través de operadores de crédito y cooperativas con convenio con IMAS.
- b. Prestación de servicios de apoyo: formación humana y técnica, capacitación pre-inversión, financiamiento, capacitación post-inversión y divulgación de productos.
- c. Subsidio de tasa de interés: Reconoce tres puntos de la tasa de interés a la entidad financiera que le presta a la persona.

Emprendimientos productivos individuales y grupales

Este beneficio se otorga para el financiamiento de proyectos que requieran capital para adquisición de maquinaria y equipo, materia prima, capital de trabajo, apoyo en la comercialización, construcción de obras de infraestructura productiva, reparación o mantenimiento de equipo y otros, que el inicio o consolidación de una actividad productiva demande. También se otorgará este beneficio a organizaciones de base que cuenten con la estructura necesaria para crear, administrar y mantener un fondo local de solidaridad que facilite el financiamiento de emprendimientos productivos a nivel local a modo de crédito.

En el proceso de formulación, ejecución y evaluación del proyecto, las organizaciones pueden contar con el concurso y la asesoría del IMAS, del Ministerio de Agricultura y Ganadería, del Consejo Nacional de Producción, del Instituto de Desarrollo Agrario, del Programa de Desarrollo Rural, del Instituto Nacional de Aprendizaje u otras instituciones públicas o privadas. En este programa se atienden personas en condición de pobreza y pobreza extrema, incluidas aquellas que presenten una discapacidad.



Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (REDCUDI)

Esta Red establece un sistema de cuidado y desarrollo infantil de acceso público, universal y de financiamiento solidario que articula las diferentes modalidades de prestación pública y privada de servicios en materia de cuidado y desarrollo infantil, para fortalecer y ampliar las alternativas de atención infantil integral.

Los servicios de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil son complementarios y no sustitutos de los servicios de educación preescolar prestados directamente por el Ministerio de Educación Pública. Su población objetivo la constituyen, prioritariamente, todos los niños y las niñas menores de siete años de edad; no obstante, de acuerdo con las necesidades específicas de las comunidades y familias atendidas, y la disponibilidad presupuestaria, incluye a niños y niñas hasta de doce años de edad.

El cuidado como responsabilidad social se relaciona con la meta de la PIEG que establece que en el 2017 toda mujer que requiera de servicios de cuidado de niñas y niños para desempeñarse en un trabajo remunerado, debe contar con al menos una alternativa de cuidado pública, privada o mixta, de calidad, a fin de dar pasos concretos hacia la responsabilidad social en el cuidado y la valoración del trabajo doméstico.

4.2.3.3 Instituto Nacional de las Mujeres

El Fondo de Fomento de Actividades Productivas y de Organización de las Mujeres (FOMUJERES)

Este Fondo está dirigido a mujeres interesadas en iniciar una actividad productiva o mejorar la que ya tienen. Es un fondo no reembolsable y busca promover la organización e iniciativas productivas lideradas por las mujeres. FOMUJERES financia proyectos productivos de las mujeres en diferentes áreas: artesanía, textiles, agroindustria y servicios. Su objetivo central es fortalecer la autonomía económica de las mujeres y en particular sus proyectos productivos, capacidad de gestión, proyección y organización.

Proyecto Empeñe

El Proyecto Empeñe busca el fortalecimiento de las capacidades empresariales de las mujeres para potenciar su autonomía económica, contribuye a los esfuerzos del país, centrándose en tres áreas principales: fomento a las micro y pequeñas empresas de mujeres (MYPE), el enfoque de género en la empresariedad y el desarrollo económico rural y territorial.

Es una iniciativa conjunta entre la Unión Europea y el Gobierno de Costa Rica que brinda apoyo técnico y acompañamiento para que las mujeres con potencial empresarial aumenten el nivel de desarrollo de su negocio y fortalezcan sus capacidades personales y empresariales.



El Proyecto se desarrolla en zonas prioritarias de las regiones Pacífico Central, Chorotega y Huetar Caribe, con mujeres en situación de vulnerabilidad económica. Se trata de mujeres que tienen una idea y/o un plan de negocio con potencial de desarrollo o, en el mejor de los casos, cuentan con una empresa establecida.

Los sectores productivos en que están insertas estas MYPE de mujeres son: agroindustria, artesanía, turismo rural, servicios no tradicionales y agropecuarios.

Esta iniciativa se desarrolla con el apoyo financiero de la Unión Europea (UE) como cooperante principal, bajo la coordinación técnica del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y su implementación se realiza conjuntamente con el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC) y el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG).



4.2.3.4 Ministerio de Economía, Industria y Comercio.

Este Ministerio dirige la Política de Apoyo de Fomento a la Microempresa en Costa Rica, para lo cual cuenta con una Dirección General de Pequeña y Mediana Empresa.

Dentro de sus esfuerzos destacan la dirección de la Red Nacional de Apoyo para el Fortalecimiento Social y Económico de las Mujeres, creada mediante Decreto N° 38733, de "Estímulo a la empresariedad para el fortalecimiento social y económico de las mujeres", mediante la cual se articulan los instrumentos técnicos, empresariales y financieros, que las diferentes instituciones brindan a emprendimientos y empresas liderados por mujeres, con el fin de apoyarlos hacia su consolidación.



Por otro lado, articula la Banca para el Desarrollo, cuyo objetivo es: “crear un mecanismo para financiar e impulsar proyectos productivos, viables y factibles técnica y económicamente, acordes con el modelo de desarrollo del país”. Ella no opera como un banco, sino que aprovecha las opciones de banca existentes, para redireccionarla al apoyo de micro, pequeñas y medianas empresas con proyectos productivos, viables y factibles, con énfasis en grupos socialmente vulnerables, entre ellos las mujeres y personas con discapacidad.

Las funciones de este sistema son:

- Otorgar financiamiento por medio de operadores financieros
- Brindar servicios no financieros y de desarrollo empresarial
- Otorgar avales o garantías a las personas físicas y jurídicas de las micro y pequeñas unidades productivas de los distintos sectores que presenten proyectos viables y factibles

4.2.3.5 Instituto de Fomento Cooperativo

INFOCOOP procura articular acciones institucionales y regionales para acompañar adecuadamente los emprendimientos, con especial atención en áreas estratégicas que incluyan la generación de puestos de trabajo para población con discapacidad.

Desde el año 2004, el INFOCOOP cuenta con la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD) dirigida a hacer accesibles los servicios de esta entidad para personas con discapacidad y además, promover la inclusión de esta población en los desarrollos cooperativos que se gesten en el país.

4.2.3.6 Ministerio de Educación Pública

Le corresponde al Ministerio de Educación Pública, como ente rector en materia de educación, garantizar este derecho básico a las personas con discapacidad, siendo el Departamento de Educación Especial el órgano de la Dirección de Desarrollo Curricular responsable de articular con las diferentes instancias del sistema educativo, la minimización de las barreras para el aprendizaje y para la participación de la población estudiantil, en particular las derivadas de la condición de discapacidad.

Existen 27 Direcciones Regionales de Educación, que para una mejor administración y supervisión se subdividen en circuitos educativos compuestos por los centros educativos en los cuales se brindan los diferentes servicios en todos los ciclos, niveles y modalidades. Cada circuito funciona bajo la responsabilidad de una persona supervisora de centro educativo.



En el centro educativo se concreta la atención educativa de la población estudiantil. En el caso de la Educación Especial, esta atención se concreta de acuerdo con las necesidades y los apoyos requeridos por el estudiantado, de la siguiente manera:

Servicios de atención directa, entre los que están: los Centros de Educación Especial, el Instituto de Rehabilitación y Formación Helen Keller, el servicio educativo para sordos adultos (SESA) y los Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD).

Servicios de atención directa ubicados en centros educativos de la Educación General Básica y Educación Diversificada, entre los que están las aulas integradas y los servicios de III y IV Ciclos de Educación Especial y los servicios de III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional, ubicados en colegios técnicos o académicos y en los Institutos Profesionales y de Educación Continua (IPEC).

Servicios de apoyo educativo. Este servicio se ofrece en dos modalidades:

- a. Apoyo fijo: este servicio lo brinda un docente de Educación Especial, quien forma parte del cuerpo docente del centro educativo al que ha sido asignado y tendrá como responsabilidad dar soporte en el proceso de mediación pedagógica a al estudiantado que asiste a las aulas regulares de los diferentes niveles del centro educativo, lo mismo que coordinar con las personas docentes a cargo del estudiante: docente de grupo, docentes de asignaturas complementarias, otros docentes de apoyo, o bien con cualquier profesional involucrado en el proceso educativo del estudiante que requiere el apoyo.
- b. Apoyo itinerante: este servicio lo brinda un docente de apoyo de Educación Especial, quien tiene la responsabilidad de ofrecer soporte en el proceso de mediación pedagógica al estudiante y al o los docentes a cargo del estudiante, con el objetivo de que se atiendan oportuna y adecuadamente las necesidades educativas especiales de los estudiantes matriculados en aulas regulares, inscritos en varios centros educativos circunvecinos; de ahí su condición de itinerante.

El Centro Nacional de Recursos para la Educación Inclusiva (CENAREC), centro de mínima desconcentración del MEP, desarrolla sus acciones estratégicas por medio de cuatro departamentos: información, capacitación, investigación y asesoría en ayudas técnicas. Su objetivo primordial es satisfacer los requerimientos de estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad, de personas docentes y profesionales, madres y padres de familia, personas investigadoras e integrantes de la comunidad vinculados con esta población.

El CENAREC se proyecta a todo el territorio nacional por medio de sus cuatro sedes ubicadas en Limón, Coto, Liberia y San Carlos; además, en sus instalaciones, funciona el Centro de Producción de Materiales en Sistema Braille, Relieve y Sonoro (CEBRA), como parte de las respuestas institucionales para atender las competencias institucionales en educación, formación y trabajo de la población estudiantil con discapacidad visual.



4.2.3.7 Instituto Nacional de Aprendizaje

El INA tiene como función principal: “promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de los trabajadores, en todos los sectores de la economía, para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense”.

Con el propósito de velar por la formación profesional de las personas con discapacidad, establece en su Reglamento de Apoyo Educativo las siguientes responsabilidades a los siguientes órganos colegiados encargados de:

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

- a. Elabora el plan institucional anual de accesibilidad y da seguimiento a su implementación.
- b. Brinda seguimiento, asesoría y fiscaliza al Comité de Apoyo Educativo.
- c. Atiende consultas sobre accesibilidad y discapacidad.
- d. Resuelve recursos extraordinarios de revisión sobre necesidades educativas especiales.

Servicio de Coordinación sobre Discapacidad (SECODI)

- a. Asesora y apoya en materia de discapacidad a la CIAD, al Comité de Apoyo Educativo y a Núcleos Tecnológicos.
- b. Da seguimiento y apoyo técnico a coordinación interinstitucional.
- c. Asesora y coordina con los servicios de intermediación de empleo del INA en la atención de personas con discapacidad.
- d. Ofrece orientación e información a personas, instituciones, ONG y empleadores, respecto a procedimientos institucionales atinentes a la atención de personas con discapacidad, necesidades educativas especiales.



Comité de Apoyo Educativo

- a. Atiende y resuelve solicitudes de apoyo educativo
- b. Garantiza y da seguimiento a la aplicación de adecuaciones, servicios de apoyo, ayudas técnicas.
- c. Promueve coordinación interinstitucional que favorezca la inclusión y participación de personas con discapacidad en formación profesional.
- d. Informa y orienta a docentes y personal administrativo.
- e. Se pronuncia sobre recursos de apelación y revocatoria.
- f. Plantea necesidades de capacitación del personal.
- g. Acata acuerdos de CIAD (Fuente: Reglamento de Apoyo Educativo INA, 2007.)

Además, el INA cuenta con una Unidad Especializada de Pequeña y Mediana Empresa, mediante la cual brinda formación y asistencia técnica.

4.2.3.8 Dirección General de Servicio Civil

Es un actor clave en materia de empleo en la administración pública y con responsabilidades claras. Mediante la Resolución DG-017-92 del 2 de marzo de 1992 se conforma la Comisión Técnica Especializada para el Trámite de ofertas de Personas con Discapacidad, para recomendar lo referente a la selección de candidatos dentro del Régimen de Servicio Civil.

La Comisión Técnica de Ofertas para Personas con Discapacidad es el órgano colegiado especializado en el reclutamiento y selección de personas con discapacidad que opera en la Dirección General de Servicio Civil, se encuentra integrado por un representante del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad y dos funcionarios de la Dirección General de Servicio Civil. Asimismo, en acatamiento al Decreto 36462-MP-MTSS, Reglamento a la Ley N° 8862, esta comisión asesora a las Comisiones Especializadas de las instituciones amparadas al Régimen de Servicio Civil, sobre las adecuaciones que se necesitan establecer en el proceso de selección, con el fin de valorar la idoneidad de dichas personas para el desempeño de los cargos que se trate.



4.2.3.9 Municipalidades

La inclusión laboral de personas con discapacidad en los programas y planes a nivel municipal se considera esencial para avanzar en el proceso de implementación de las redes locales de intermediación de empleo para personas con discapacidad, siendo estratégica su participación en ellas, por cuanto buscan identificar y atender las necesidades de formación y empleo de esta población.

Cabe señalar, que estas Redes están adscritas a la oficina de intermediación de empleo municipal, en el marco del convenio de cooperación entre la municipalidad y el MTSS. Además, son lideradas por la persona responsable de dicha oficina y un (a) representante de la Comisión Municipal en Accesibilidad y Discapacidad (COMAD), e integrada por la institucionalidad, organizaciones de personas con discapacidad y el sector privado de la región.

En este marco, las municipalidades de Alajuela, Belén, Heredia, Pococí y Santa Ana participaron en el componente de Intermediación para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad que estableció el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad 2012-2015.

La articulación de acciones con las redes de intermediación de empleo, constituye una estrategia de coordinación implementada en varias municipalidades, que tiene como objetivo general contribuir al desarrollo humano inclusivo de las personas con discapacidad a nivel local, por medio de espacios de articulación entre instituciones, organizaciones no gubernamentales, empresas y programas o servicios que generen acciones de formación, intermediación e inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Los gobiernos locales representan por un tanto un espacio que posibilita al Conapdis promover la coordinación entre las Comisiones Municipales en Accesibilidad y Discapacidad (COMAD), las instituciones regionales, personas con discapacidad y organizaciones no gubernamentales presentes en el municipio, así como el establecimiento de mecanismos para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

4.2.3.10 Red Costarricense de Organizaciones para la Microempresa

REDCOM es una red costarricense fundada en 2002, que se encuentra conformada por organizaciones dedicadas al apoyo de microempresas por medio del micro financiamiento, atendiendo los requerimientos de recursos de las personas micro y pequeñas empresarias en sus distintas actividades económicas.

Esta brinda servicios micro financieros de manera ágil y con requisitos más flexibles, dirigidos especialmente a grupos vulnerables, con opciones de crédito bajo las siguientes modalidades: acceso a créditos individuales, grupo solidario, bancos comunales (se da más a nivel rural), empresa comunitaria de crédito (sociedades anónimas) y comité de crédito comunal.



4.2.3.11 Asociación Empresarial para el Desarrollo

La Red de Empresas Inclusivas (REI) es una iniciativa creada en el 2009, en el marco de uno de los proyectos POETA, en alianza con la Asociación Empresarial para el Desarrollo de Costa Rica (AED).

Es una coalición del sector empresarial que une sus conocimientos, experiencias, voluntades y acciones para la creación de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. Fue una de las organizaciones ejecutoras del PNILPcD.

La Red de Empresas Inclusivas ha sido reconocida como un espacio útil para el intercambio de experiencias, metodologías y herramientas para orientar los procesos de contratación e inserción laboral de personas con discapacidad. Además, esta iniciativa combina servicios de información y asistencia a sus empresas afiliadas, con alianzas con programas, como Empléate Inclusivo, lo que permite maximizar recursos y potenciar los resultados en inserción laboral.

4.2.3.12 Hospital Nacional Psiquiátrico

El Servicio de Rehabilitación -Terapia Ocupacional- del Hospital Nacional Psiquiátrico (HNP), surge como resultado de un proceso de reestructuración en la atención de la población objetivo de ese centro médico, hacia la rehabilitación e inserción social de las personas con discapacidad psicosocial, como lo establece la declaratoria de Caracas de 1990.

La población meta de estos servicios son las personas mayores de 18 años con discapacidad psicosocial, que son atendidas en el Servicio Hospital Diurno, residen en diferentes modalidades del Programa de Servicios de Convivencia Familiar del Conapdis y son referidos por los diferentes niveles de atención de la CCSS, incluyendo la consulta externa de ese mismo centro de salud.

El Servicio de Rehabilitación cuenta con talleres ocupacionales donde se capacita y prepara a las personas en el desarrollo de diversas actividades productivas; han implementado proyectos de educación abierta, en coordinación con el MEP y han impulsado también el ingreso en los niveles universitarios en la Universidad de Costa Rica y la Universidad Nacional. Hay acciones de formación técnica con diferentes núcleos de capacitación del INA y se han impulsado micro proyectos empresariales.



4.2.3.13 Universidad Nacional

El Proyecto UNA Oportunidad de Empleo que es una experiencia valiosa de inclusión laboral de personas jóvenes y adultas con discapacidad que dio inicio en el año de 2009, en su primera fase, con el objetivo de desarrollar una metodología para la inclusión laboral de personas con discapacidad egresadas del sistema educativo y desarrollar una serie de materiales, así como brindar algunas recomendaciones al respecto a instituciones como la UNA, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Educación.

En el 2012 este Proyecto inició la segunda fase del proyecto, con el objetivo de promover y desarrollar acciones de docencia y extensión sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, particularmente con instituciones públicas y gobiernos locales, empleadores y compañeros de trabajo, programas educativos y sus docentes, el funcionariado universitario y estudiantes.

4.2.3.14 Universidad de Costa Rica

Esta casa universitaria cuenta con el Proyecto de Inclusión de Personas con Discapacidad Intelectual a la Educación Superior, el cual nace en el año 2009 como una iniciativa de la Vicerrectoría de Acción Social, la Escuela de Formación Docente y la Escuela de Medicina de la Universidad de Costa Rica.

El objetivo del Proyecto es ofrecer a la población con discapacidad intelectual, espacios de participación activa en el ámbito universitario, con el fin de propiciar una mejor calidad de vida, mayores oportunidades educativas y de aprendizaje, a través de cursos libres y la integración en el ambiente universitario.

Planteado el marco general relacionado con conceptos básicos sobre inclusión laboral, el marco normativo legislativo y político, así como la oferta programática y de servicios relacionados con la formación y empleo de personas con discapacidad, seguidamente se enuncian elementos descriptores sustanciales de la presente estrategia.





V. POBLACION OBJETIVO DE LA ESTRATEGIA

Personas con discapacidad mayores de 15 años, con interés en incorporarse al mercado laboral.

VI. OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA

6.1. Objetivos Generales:

1. Promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en los sectores público y privado, en iguales condiciones que las demás personas, en coordinación con el MTSS y otros servicios de intermediación laboral.
2. Participar en el desarrollo de acciones de vigilancia de la inclusión laboral de personas con discapacidad que realiza el MTSS, articulando esfuerzos y competencias de diferentes actores gubernamentales y no gubernamentales.



6.2 Objetivos Específicos:

1. Desarrollar acciones de incidencia política tendientes a que los actores responsables de la inclusión laboral de personas con discapacidad incorporen en sus sistemas de planificación nacional, sectorial, institucional y local, las condiciones necesarias para su cumplimiento.
2. Realizar acciones de asistencia técnica con diferentes actores del sector público y privado, que favorezcan los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad. Articular la ejecución de acciones estratégicas de fiscalización de la gestión pública y privada, orientadas a la promoción, protección y cumplimiento del derecho al trabajo de personas con discapacidad.
3. Desarrollar en coordinación con diferentes actores, acciones de comunicación sobre el derecho al trabajo de personas con discapacidad, que conduzcan al reconocimiento y aprovechamiento de sus capacidades productivas, en igualdad de condiciones con las demás personas.
4. Promover acciones de armonización de las normas que tienen relación con la seguridad social y la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad y sus familias, en coordinación con los actores responsables.





VII. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA ESTRATEGIA

Los principios que guían la presente estrategia son los que establece la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo No 3, a saber:

- a. Igualdad de oportunidades:** Disfrute de la persona de las mismas posibilidades y condiciones que tienen el resto de la colectividad para la satisfacción de sus diferentes necesidades y el respeto a todos sus derechos humanos.
- b. No discriminación:** Distinción o preferencia que promueve la inclusión y el desarrollo personal de las personas con discapacidad, sus familias y sus organizaciones, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma su derecho a la igualdad y no se vean obligadas a aceptar tal preferencia o distinción.
- c. Accesibilidad:** a fin de que las personas puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.



- d. **Autonomía personal:** La facultad de la persona de controlar, afrontar y tomar, sus propias, decisiones en el ámbito público y privado acerca de cómo vivir de acuerdo con sus preferencias individuales. Incorpora las siguientes facultades: Autodeterminación, autoexpresión, responsabilidad para asumir deberes y obligaciones, empoderamiento para reconocerse sujeto de derechos y obligaciones.
- e. **Participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad:** Es ser parte de, con poder para decidir, actuar y opinar. Implica además generar cambios de conciencia en sí mismo y los demás, para cambiar y modificar la realidad, así como la participación en todas las actividades, conforme a su edad
- f. **Igualdad entre el hombre y la mujer:** Reconocimiento de las particularidades de ambos géneros
- g. **Oportunidad de empleo en un mercado abierto, inclusivo, accesible, basado en la no discriminación**

Como se señaló anteriormente, en la ejecución de las acciones estratégicas planteadas en la presente propuesta confluyen responsabilidades de instituciones, organizaciones y sectores productivos, lo que exige su incorporación en diversos instrumentos de planificación institucional, sectorial y nacional. A continuación, los principales actores involucrados en su desarrollo.



VIII. ACTORES DE LA ESTRATEGIA

8.1 ACTORES INTERNOS:

- Junta Directiva
- Dirección Ejecutiva
- Dirección de Operaciones Regionales y sus Rectorías Regionales
 - Región Brunca
 - Región Central Norte
 - Región Central Occidente
 - Región Central Oriente --
 - Región Central Sur
 - Región Chorotega
 - Región Huetar Atlántico
 - Región Huetar Norte --
 - Región Pacífico Central
- Dirección Técnica y sus Unidades
 - Unidad de Promoción y Desarrollo de Servicios a Personas con Discapacidad -- Unidad de Fiscalización
 - Unidad de Comunicación y Difusión
 - Unidad de Investigación
 - Unidad de Acciones Rectoras

8.2 ACTORES EXTERNOS

- Asamblea Legislativa
- Consejo de la Persona Joven (CPJ)
- Dirección General de Servicio Civil (DGSC)
- Empresas privadas
- Instituto de Desarrollo Rural (INDER)
- Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP)
- Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS)



- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
- Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)
- Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones (MICITT)
- Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC)
- Ministerio de Educación Pública (MEP)
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)
- Municipalidades
- Organización Internacional del Trabajo. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
- Personas con discapacidad, sus familias y organizaciones no gubernamentales
- Presidencia de la República de Costa Rica
- Sindicatos
- Unión de Cámaras Empresariales
- Universidades públicas y privadas





IX. PLAN DE ACCIÓN DE LA ESTRATEGIA

EJE NUMERO 1: INCIDENCIA POLITICA:

Conjunto de acciones dirigidas a influenciar a las personas tomadoras de decisiones del sector público y privado, para que incorporen acciones estratégicas en los sistemas de planificación nacional, sectorial, institucional y local, que garanticen las condiciones necesarias para la inclusión laboral de personas con discapacidad.



1 Lineamientos	2 Acciones Estratégicas	3 Responsable	4 Plazo
<p>1.1 Las jerarquías institucionales coordinarán las acciones de inclusión laboral de personas con discapacidad definidas en la Política Nacional de Discapacidad y su Plan de Acción, con la participación de los diversos sectores.</p>	<p>1.1.1 Establecimiento de las coordinaciones necesarias para que las instancias competentes en la materia, asuman compromisos en el Plan de Acción de la PONADIS.</p> <p>1.1.2 Participación de personas con discapacidad, sus familias y organizaciones no gubernamentales, en el proceso de elaboración del Plan de Acción de la PONADIS</p> <p>1.1.3 Aprobación del Plan de Acción de la PONADIS.</p>	<p>Unidad de Acciones Rectoras</p> <p>Unidad de Acciones Rectoras Personas con discapacidad, sus familias y Organizaciones No Gubernamentales</p> <p>Junta Directiva y Dirección Ejecutiva del Conapdis</p>	<p>Enero a Diciembre 2016</p> <p>Enero a Octubre 2016</p> <p>Diciembre 2016</p>
<p>1.2 Las autoridades del Conapdis definirán las acciones prioritarias de incidencia con actores públicos y privados que tienen responsabilidad en la inclusión laboral de personas con discapacidad.</p>	<p>1.2.1 Análisis de la propuesta de Estrategia de Promoción de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.</p> <p>1.2.2. Aprobación de la propuesta de Estrategia.</p>	<p>Dirección Ejecutiva del Conapdis</p> <p>Dirección Ejecutiva del Conapdis.</p>	<p>Noviembre 2016</p> <p>Noviembre 2016</p>
<p>1.3 Las autoridades del Conapdis emitirán directrices para que las unidades organizativas internas, incorporen acciones para la promoción y vigilancia de la inclusión laboral de personas con discapacidad, en los niveles nacional, regional y local, durante el periodo 2017 al 2021.</p>	<p>1.3.1. Elaboración de propuesta de directrices.</p> <p>1.3.2 Aprobación de directrices.</p> <p>1.3.3 Traslado de directrices a las unidades competentes.</p> <p>1.3.4 Incorporación en la programación y presupuesto institucional.</p>	<p>Dirección Técnica Unidad de Promoción y Desarrollo</p> <p>Dirección Ejecutiva Dirección Ejecutiva</p> <p>Dirección Administrativa Financiera, Dirección de Operaciones Regionales y Dirección Técnica</p>	<p>Diciembre 2016</p> <p>Enero 2017 Enero 2017</p> <p>2017 – 2021</p>



1 Lineamientos	2 Acciones Estratégicas	3 Responsabl e	4 Plazo
1.4 Diseño y desarrollo del mecanismo de seguimiento y evaluación de la Estrategia.	1.4.1 Diseño del mecanismo de seguimiento y evaluación de la Estrategia.	Unidad de Promoción y Desarrollo	Febrero – Marzo 2017
	1.4.2 Implementación del mecanismo de seguimiento y evaluación de la Estrategia.	Dirección Administrativa Financiera, Dirección de Operaciones Regionales y Dirección Técnica.	2017 - 2021
	1.4.3 Socialización periódica de los resultados de la Estrategia con las personas con discapacidad, sus familias y organizaciones no gubernamentales.	Unidad de Comunicación y Difusión	2017 - 2021



1 Lineamientos	2 Acciones Estratégicas	3 Responsable	4 Plazo
1.5 Conapdis apoyará el fortalecimiento de acciones de formación, capacitación e inclusión laboral de personas con discapacidad, desde los procesos de articulación existentes en el país.	1.5.1 Definición de entidades estratégicas con las cuales se debe establecer relaciones de cooperación.	Unidad de Promoción y Desarrollo	2017
	1.5.2 Formalización de relaciones de cooperación con entidades estratégicas.	Junta Directiva Dirección Ejecutiva Asesoría Jurídica	2017 - 2021
	1.5.3 Participación en espacios estratégicos que posibiliten la promoción de la formación e inclusión laboral de personas con discapacidad.	Dirección Técnica Unidad de Promoción y Desarrollo Dirección de Operaciones Regionales Rectorías Regionales	2017 – 2021
	1.5.4 Fortalecimiento de coordinaciones con las entidades responsables de generar información sobre necesidades de formación, situación de empleo de personas con discapacidad, uso de las tecnologías de información y productos de apoyo, para su mejoramiento.	Dirección Técnica Unidad de Investigación e Innovación Unidad de Promoción y Desarrollo	2017 - 2021
	1.5.5 Establecimiento de mecanismos de coordinación entre los servicios de formación y empleo, las personas con discapacidad y las organizaciones no gubernamentales.	Dirección Técnica Unidad de Promoción y Desarrollo Dirección de Operaciones Regionales Rectorías Regionales.	2017 - 2021
	1.5.6 Promoción de acciones afirmativas que son necesarias para equiparar las condiciones de desigualdad que enfrentan las personas con discapacidad, en toda su diversidad, en el acceso a procesos de formación e inclusión laboral.	Dirección Técnica Unidad de Promoción y Desarrollo Dirección de Operaciones Regionales Rectorías Regionales.	2017 – 2021
	1.5.7 Impulso de acciones que promuevan la armonización de la normativa nacional e internacional asociada a servicios de formación, intermediación laboral y empleo, con los derechos y necesidades de las personas con discapacidad.	Junta Directiva Dirección Ejecutiva Asesoría Jurídica Dirección Técnica Dirección de Operaciones Regionales	2017 – 2021



1 Lineamientos	2 Acciones Estratégicas	3 Responsable	4 Plazo
1.6 El Conapdis aprovechará todos los espacios de representación interinstitucional para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.	1.6.1 Participación activa en comisiones establecidas según normativa relacionada con la formación y empleo de personas con discapacidad.	Dirección Técnica Unidad de Promoción y Desarrollo y Dirección de Operaciones Regionales Rectorías Regionales	2017 – 2021
	1.6.2 Aprovechamiento de espacios regionales y locales para incidir en la formación e inclusión laboral de personas con discapacidad.	Rectorías Regionales	2017 – 2021
	1.6.3 Participación en Redes Locales de Intermediación Laboral para Personas con Discapacidad en los cantones donde existen.	Rectorías Regionales	2017 - 2021



EJE NUMERO 2: ASISTENCIA TECNICA

Comprende el desarrollo de acciones de asesoría y capacitación a actores competentes, en aspectos relacionados con el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad; tomando en cuenta el enfoque de derechos de las personas con discapacidad, particularidades y características de la discapacidad, condiciones socioculturales, sectores productivos y contexto geográfico. Incluye, además, la coordinación interinstitucional, la creación de redes y la certificación de empresas inclusivas.

1 Lineamientos	2 Acciones Estratégicas	3 Responsable	4 Plazo
2.1 El Conapdis brindará asesoría y capacitación requeridas en discapacidad e inclusión laboral de personas con discapacidad.	2.1.1 Revisión y actualización conceptual y metodológica del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad.	Unidad de Promoción y Desarrollo de Servicios	Enero - Marzo 2017
	2.1.2 Identificación y sistematización de buenas prácticas en la formación e inclusión laboral de personas con discapacidad.	Unidad de Promoción y Desarrollo de Servicios	Enero - Marzo 2017
	2.1.3 Elaboración de propuesta de asesoría y capacitación para la inclusión laboral de personas con discapacidad	Unidad de Promoción y Desarrollo de Servicios	Abril - Mayo 2017
	2.1.4 Taller de consulta y realimentación de la propuesta de asesoría y capacitación para la inclusión laboral de personas con discapacidad	Unidad de Promoción y Desarrollo de Servicios	Junio 2017
	2.1.5 Presentación del manual de asesoría y capacitación para la inclusión laboral de personas con discapacidad.	Unidad de Promoción y Desarrollo de Servicios	Junio 2017
	2.1.6 Desarrollo de acciones de asesoría y capacitación requeridas por los actores responsables de la inclusión laboral de personas con discapacidad.	Unidad de Promoción y Desarrollo de Servicios y Rectorías regionales	Julio 2017- Diciembre 2021



1 Lineamientos	2 Acciones Estratégicas	3 Responsable	4 Plazo
2.2 El Conapdis establecerá coordinaciones interinstitucionales que promuevan el acceso de personas con discapacidad a la oferta pública y privada de servicios de formación e inclusión laboral, en igualdad de condiciones que las demás.	2.2.1 Impulso de una mayor participación de las mujeres y personas jóvenes con discapacidad, en las diferentes modalidades de formación y empleo.	Dirección Técnica Unidad de Promoción y Desarrollo y Dirección de Operaciones Regionales Rectorías Regionales	2017 – 2021
	2.2.2 Fomento de la participación de personas con discapacidad en procesos de acompañamiento técnico, capacitación, acceso a créditos y becas, con énfasis en aquellas en condición de pobreza.	Dirección Técnica Unidad de Promoción y Desarrollo y Dirección de Operaciones Regionales Rectorías Regionales	2017 – 2021
	2.2.3 Fortalecimiento de iniciativas que estimulan el desarrollo de emprendimientos y empresas liderados por personas con discapacidad y sus familiares.	Unidad de Promoción y Desarrollo y Rectorías Regionales	2017 - 2021
	2.2.4 Activación de mecanismos existentes para la referencia de personas con discapacidad a servicios de formación, empleo y autoempleo.	Unidad de Promoción y Desarrollo y Rectorías Regionales	2017 - 2021
2.3 El Conapdis desarrollará procesos de certificación que favorezcan la promoción de la autonomía de las personas con discapacidad en los servicios de formación e inclusión laboral.	2.3.1 Promoción interna y externa del procedimiento de certificación de empresas que contratan personas con discapacidad para el acceso a los incentivos fiscales.	Unidad de Promoción y Desarrollo Rectorías Regionales	2017
	2.3.2 Ampliación de la cobertura de certificación de empresas que contratan personas con discapacidad.	Dirección Ejecutiva Unidad de Promoción y Desarrollo y Rectorías Regionales	2017-2021
	2.3.3 Desarrollo y promoción de sistemas de certificación de la discapacidad que sirvan para acreditarla en los procesos de formación e inclusión laboral.	Dirección Ejecutiva Dirección Técnica Dirección de Operaciones Regionales	2017-2021



EJE NUMERO 3: FISCALIZACION

Proceso sistemático, dinámico y permanente de control y vigilancia que se realiza mediante acciones de auditorías, investigaciones, evaluaciones y seguimientos a la gestión de promoción, protección y cumplimiento del derecho a la formación y el empleo de personas con discapacidad. En su accionar confronta lo planeado, lo realizado y lo logrado por los diferentes actores. Tiene como propósito impulsar una gestión eficiente, oportuna y de calidad, concordante con las características y necesidades de las personas con discapacidad y con el marco normativo que las ampara.

1 Lineamientos	2 Acciones Estratégicas	3 Responsable	4 Plazo
3.1 El Conapdis desarrollará acciones de fiscalización de la promoción, protección y cumplimiento del derecho a la formación y empleo de personas con discapacidad.	3.1.1 Inclusión de acciones de fiscalización relativas a la formación e inclusión laboral de personas con discapacidad, en la estrategia de fiscalización institucional.	Unidad de Fiscalización	2017-2021
	3.1.2 Definición anual de instancias sujetas de fiscalización.	Unidad de Fiscalización	2017-2021
	3.1.3 Ejecución de acciones de fiscalización con las entidades competentes.	Unidad de Fiscalización	2017-2021
	3.1.4 Elaboración y devolución de resultados de acciones de fiscalización.	Unidad de Fiscalización	2017-2021
	3.1.5 Emisión de criterios que permitan ajustar los servicios de formación y empleo a la normativa vigente.	Unidad de Fiscalización	2017-2021

EJE NUMERO 4: COMUNICACIÓN

Identificación y desarrollo de acciones de comunicación, que tienen como fin promover el derecho a la formación y el empleo de personas con discapacidad, desde la perspectiva de los derechos humanos, con énfasis en el reconocimiento de capacidades productivas y la generación de actitudes de respeto para su inclusión laboral, en igualdad de condiciones que las demás personas.



1 Lineamientos	2 Acciones Estratégicas	3 Responsable	4 Plazo
4.1 Conapdis incorporará a su estrategia de comunicación, la promoción de esfuerzos en materia de formación e inclusión laboral de personas con discapacidad, en alianza con los entes competentes.	4.1.1 Elaboración de materiales en diferentes formatos, relativos a la promoción de la formación e inclusión laboral de personas con discapacidad.	Unidad de Comunicación y Difusión Unidad de Promoción y Desarrollo Comité de Información de Personas con Discapacidad	2017-2021
	4.1.2 Contratación de espacios publicitarios en medios de comunicación nacional, regional y local, en diferentes formatos y accesible a personas con discapacidad.	Unidad de Comunicación y Difusión Comité de Información de Personas con Discapacidad	2017-2021
	4.1.3 Difusión de la normativa nacional e internacional, relacionada con el derecho a la formación y empleo de personas con discapacidad.	Unidad de Comunicación y Difusión Unidad de Promoción y Desarrollo Rectorías Regionales Comité de Información de Personas con Discapacidad	2017-2021
	4.1.4 Difusión del manual de asesoría y capacitación para la inclusión laboral de personas con discapacidad.	Unidad de Comunicación y Difusión Unidad de Promoción y Desarrollo Comité de Información de Personas con Discapacidad	2017-2021
	4.1.5 Divulgación de buenas prácticas de formación e inclusión laboral de personas con discapacidad.	Unidad de Comunicación y Difusión Unidad de Promoción y Desarrollo Rectorías Regionales Comité de Información de Personas con Discapacidad	2017-2021
	4.1.6 Difusión de experiencias exitosas de inclusión laboral de personas con discapacidad en las distintas modalidades.	Unidad de Comunicación y Difusión Unidad de Promoción y Desarrollo Rectorías Regionales Comité de Información de Personas con Discapacidad	2017-2021
	4.1.7 Divulgación de oportunidades de formación, intermediación laboral, empleo y autoempleo de personas con discapacidad.	Unidad de Comunicación y Difusión Unidad de Promoción y Desarrollo Rectorías Regionales Comité de Información de Personas con Discapacidad	2017-2021
	4.1.8 Promoción del catálogo de servicios y productos de apoyo a personas con discapacidad y sus familias, relacionados con la formación, la intermediación laboral y el empleo.	Unidad de Comunicación y Difusión Unidad de Promoción y Desarrollo Rectorías Regionales Comité de Información de Personas con Discapacidad	2018-2021
	4.1.9 Comunicación sobre beneficios de la inclusión laboral de personas con discapacidad.	Unidad de Comunicación y Difusión Unidad de Promoción y Desarrollo Rectorías Regionales Comité de Información de Personas con Discapacidad	2017-2021
	4.1.10 Difusión de los incentivos fiscales y de responsabilidad social para el desarrollo sostenible, a favor de empleadores inclusivos.	Unidad de Comunicación y Difusión Unidad de Promoción y Desarrollo Rectorías Regionales Comité de Información de Personas con Discapacidad	2017-2021



EJE NUMERO 5: NORMATIVO

Involucra el impulso de acciones tendientes a asegurar la armonización de normas que rigen los servicios institucionales, con la normativa nacional e internacional que protege los derechos de las personas con discapacidad y sus necesidades, en aspectos relacionados con la formación e inclusión laboral.

1 Lineamientos	2 Acciones Estratégicas	3 Responsable	4 Plazo
5.1 El Conapdis emitirá criterio técnico – jurídico tendiente a la armonización de la normativa nacional e internacional asociada a servicios de formación, intermediación laboral y empleo, con los derechos y necesidades de las personas con discapacidad.	5.1.1 Revisión y análisis de la normativa nacional e internacional asociada a servicios de formación, intermediación laboral y empleo.	Unidad de Asesoría Legal Dirección Técnica Dirección de Operaciones Regionales	2017
	5.1.2 Elaboración de propuesta de ajustes a la normativa, con participación de las personas con discapacidad, sus familias y organizaciones no gubernamentales.	Unidad de Asesoría Legal Dirección Técnica Dirección de Operaciones Regionales	2018-2021
	5.1.3 Gestión de acciones de control político y legislativo.	Unidad de Asesoría Legal Dirección Ejecutiva Dirección Técnica Dirección de Operaciones Regionales	2018-2021
5.2 El Conapdis brindará asesoramiento legal a personas con discapacidad en la defensa y garantía de los derechos de formación y empleo.	5.2.1 Atención de consultas relacionadas con los derechos de formación y empleo de personas con discapacidad.	Asesoría Jurídica	2017-2021
	5.2.2 Orientación legal sobre los mecanismos para la exigibilidad de los derechos de formación y empleo de personas con discapacidad.	Asesoría Jurídica	2017-2021
5.3 El Conapdis emprenderá acciones legales y administrativas en caso de incumplimiento de la normativa relacionada con el empleo de personas con discapacidad.	5.3.1 Emisión de criterio vinculante ante el incumplimiento de derechos laborales de personas con discapacidad.	Junta Directiva Dirección Ejecutiva Asesoría jurídica	2017-2021
	5.3.2 Desarrollo de acciones legales por incumplimiento de la normativa.	Junta Directiva Dirección Ejecutiva Asesoría jurídica	2017-2021





X. BIBLIOGRAFIA

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1996). Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Costa Rica y su Reglamento, San José, Costa Rica.

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1999). Ley N 7948. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, San José, Costa Rica.

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2002). Ley N 8283 para el Financiamiento y Desarrollo de Equipos de Apoyo para la Formación de Estudiantes con Discapacidad matriculados en III y IV ciclos de la Educación Regular y de los Servicios de III y IV ciclos de Educación Especial y su Reglamento, San José, Costa Rica.

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2008). Ley N 8661. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, San José, Costa Rica.

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2010). Ley N 8862 de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, San José, Costa Rica.

Asamblea Legislativa de Costa Rica. Ley N 7092 Ley de Impuesto sobre la Renta (1988) y su Reglamento (Decreto N 18455-H, 1999), San José, Costa Rica.



Comité sobre los derechos de las Personas con Discapacidad. Naciones Unidas. (2014) Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad. Observaciones finales sobre el informe inicial de Costa Rica.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (2010). Estrategia para el Trabajo con Municipalidades, Concejos Municipales de Distrito y COMAD, 2011 – 2015, Heredia.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (2012). X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda 2011. Principales indicadores demográficos y socioeconómicos Población con discapacidad, Heredia.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. Política Nacional en Discapacidad 2011-2021 (PONADIS), Heredia, 2010, San José, Costa Rica.

Federación Costarricense de Organizaciones de Personas con Discapacidad. Agenda Política de Mujeres con Discapacidad. "Rompiendo Barreras". (2014), San José, Costa Rica.

Gobierno de Costa Rica (2014). Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018. "Alberto Cañas Escalante" Jorge Manuel Dengo. Mideplan, San José, Costa Rica.

Instituto Mixto de Ayuda Social (2016). En: <http://imas.go.cr>, José, Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres (2016). En: <http://inamu.go.cr/web/inamu/definiciones-y-abreviaturas> José, Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres (2016). Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007 – 2017 y su III Plan de Acción, José, Costa Rica.

Ministerio de Economía, Industria y Comercio (2014). Política de Fomento al Emprendimiento en Costa Rica. Administración Solís Rivera, 2014 – 2018, San José, Costa Rica.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2015). En: <http://mtss.go.cr>, José, Costa Rica.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2012). Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica, San José, Costa Rica.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2014). Protocolo de coordinación interinstitucional para la formación laboral de las Personas con Discapacidad en Costa Rica, San José, Costa Rica.

Montero Catalina, Chaves Laura (2006). Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto, San José, Costa Rica.

Organización Internacional del Trabajo (2012). Marco de aceleración de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, Ginebra, Suiza.



Organización Internacional del Trabajo (2002). Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo, Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo (2015). Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo, Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo. Programa de la Organización de las Naciones Unidas (2015). Informe Final de Evaluación del Proyecto Plan Nacional de Inserción Laboral de Población con Discapacidad en Costa Rica, San José, Costa Rica.

Zondek, Andrea (2016). Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad, Santiago de Chile.



Nuestros equipos de trabajo

Sede Central:

Unidad de Acciones Rectoras, teléfono: 2562-3180.

Unidad de Comunicación y Difusión, teléfono: 2562-3169.

Unidad de Fiscalización, teléfono: 2562-3190.

Unidad de Investigación e Innovación, teléfono: 2562-3135.

Unidad de Promoción y Desarrollo de Servicios a Personas con Discapacidad, teléfono: 2562-3152.

Sedes Regionales:

Región Brunca: Pérez Zeledón, teléfono: 2771-4028.

Región Central Norte: La Valencia de Heredia, teléfono: 2562-3170.

Región Central Occidente: Naranjo, teléfono: 2451-3418.

Región Central Oriente: Turrialba, teléfono: 2556-3083.

Región Central Sur: La Valencia de Heredia, teléfono: 2562-3133.

Región Chorotega: Santa Cruz, teléfono: 2680-0870.

Región Huetar Atlántico: Limón, teléfono: 2758-6215.

Región Huetar Norte: San Carlos, teléfono: 2460-4449.

Región Pacífico Central: Puntarenas, teléfono: 2664-0808.

Asesoría Jurídica

Teléfono: 2562-3174.

