



Conapdis

Consejo Nacional de Personas
con Discapacidad



*Lineamientos técnicos y metodológicos para
el desarrollo de acciones institucionales orientadas
hacia la promoción de la inclusión laboral
de personas con discapacidad*

2017



Unidad de Promoción y Desarrollo de Servicios
a Personas con Discapacidad

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

**Lineamientos técnicos y metodológicos para el
desarrollo de acciones institucionales orientadas
hacia la promoción de la inclusión laboral de
personas con discapacidad**

2017



AUTORIA

Elaborado por:

Ana Montoya Cubero

Unidad de Promoción y Desarrollo de Servicios a Personas con Discapacidad

Consejo Nacional de Personas con Discapacidad

Con la colaboración y supervisión de:

Gwendolyne Rojas Salas

Unidad de Promoción y Desarrollo de Servicios a Personas con Discapacidad

Consejo Nacional de Personas con Discapacidad

Costa Rica, 2017

Contactos:

www.conapdis.go.cr

Teléfono: 2562-3100

Email: info@conapdis.go.cr



I. AGRADECIMIENTOS

El presente documento de Lineamientos técnicos y metodológicos para el desarrollo de acciones institucionales orientadas hacia la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad, ha sido enriquecido gracias a los aportes brindados por personas con discapacidad, representantes de organizaciones no gubernamentales, empresas e instituciones públicas, vinculados con el empleo inclusivo, en los espacios de consulta llevados a cabo con tal propósito por la Unidad de Promoción y Desarrollo de Servicios a Personas con Discapacidad.

Se agradece a las personas participantes cada una de sus aportaciones, las cuales han contribuido con lo planteado en la Ley N. 9303 de creación del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, que señala como una de las funciones institucionales el **“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”**. (Artículo 3. inciso f), así como en la Estrategia para la Promoción de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, 2016-2021” y el Plan Operativo Institucional 2017, que establece entre sus acciones estratégicas la revisión y actualización conceptual y metodológica del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, así como la elaboración de propuesta de acciones de asesoría y capacitación para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Próximamente, se espera elaborar un segundo tomo de esta guía que incluye los materiales didácticos que acompañan la ejecución de las acciones específicas de asesoría y capacitación propuestas.





II. TABLA DE CONTENIDOS

I- Agradecimientos	1
II-Tabla de contenidos	3
III- Acrónimos	5
IV- Presentación	7
V. Marco orientador	9
5.1 El derecho al trabajo de las Personas con Discapacidad	9
5.2 Trabajo decente	10
5.3 Responsabilidad social	10
5.4 Principios orientadores	11
VI. Objetivos	12
VII. Marco metodológico	13
7.1 Asesoría	13
7.2 Asesorar	13
7.3 Asistencia técnica	13
7.4 Asistencia técnica en inclusión laboral	14
7.5 Capacitación	14
7.6 Educación no formal	14
7.7 Reuniones de trabajo.....	15
VIII. Actores sociales	15
8.1 Cámaras Empresariales	15
8.2 Empresas Privadas	16
8.3 Organizaciones sindicales	17
8.4 Redes locales de intermediación de empleo para para personas con discapacidad	19
8.5 Oficinas de intermediación laboral	20
8.6 Agenda nacional	21
IX. Acciones técnicas generales	22
9.1 Acciones generales	22



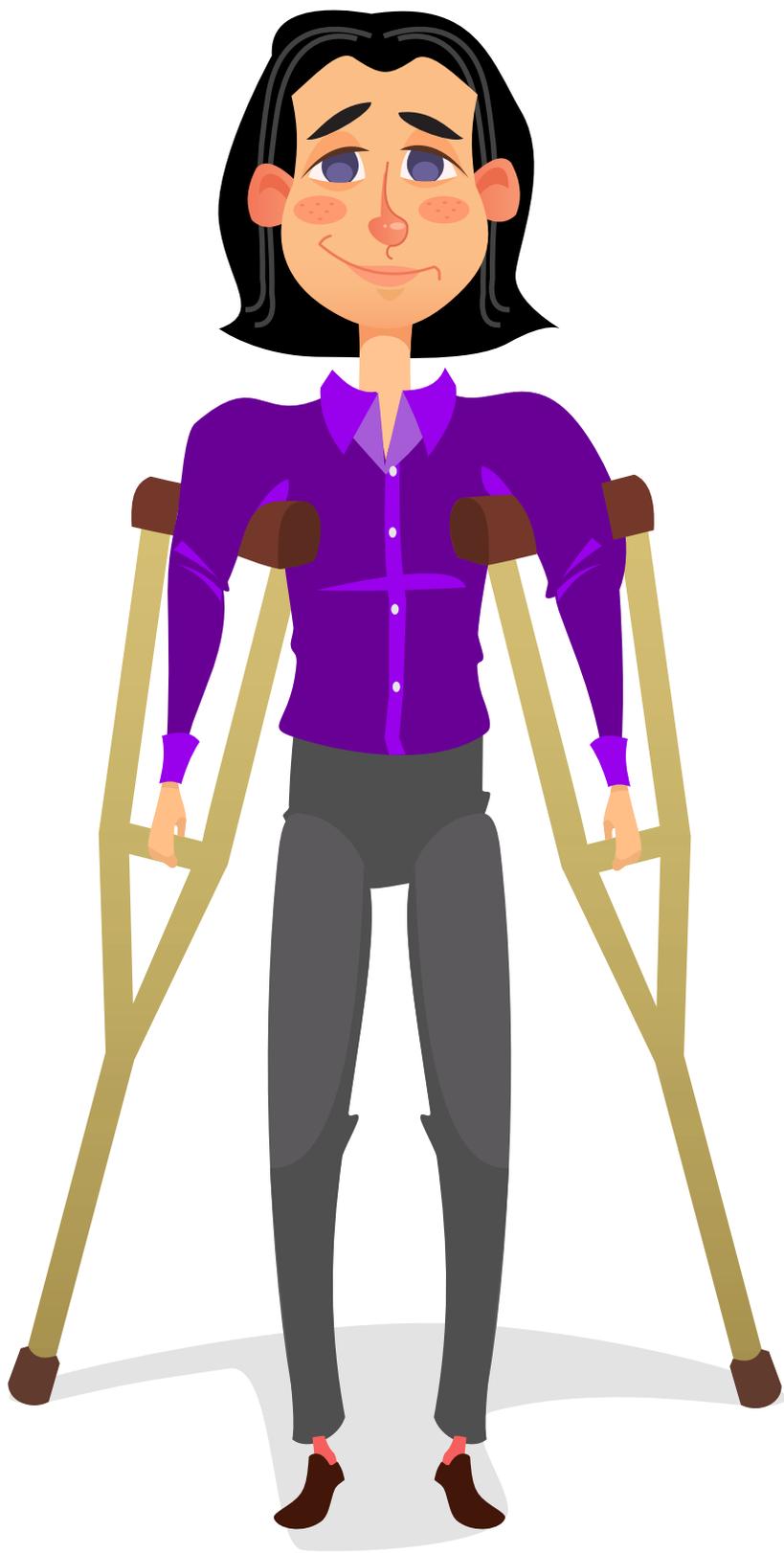
X. Acciones técnicas específicas con actores sociales	24
10.1 Identificando actores sociales	24
10.2 Coordinaciones y reuniones iniciales	25
10.3 Conversatorios y reuniones de trabajo	26
10.4 Asesoría	28
10.5 Capacitación	32
10.6 Información, comunicación y generación de productos promocionales	32
XI. Trabajando en red	34
XII. Trabajando por una agenda nacional	35
XIII. Seguimiento y evaluación	37
XIV- Bibliografía	39
XV- Anexos	41



III. ACRÓNIMOS

AED	Asociación Empresarial para el Desarrollo
ANEJUP	Asociación Nacional de Empleados Judiciales Pensionados
ANEPP	Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados
ANDE	Asociación Nacional de Educadores
APSE	Asociación Nacional de Profesores de la Segunda Enseñanza
CAIPAD	Centros de Atención Integral para Personas con discapacidad
CDPCD	Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad
CONAPDIS	Consejo Nacional de Personas con Discapacidad
CPJ	Consejo de la Persona Joven
DNE	Dirección Nacional de Empleo
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
MEIC	Ministerio de Economía y Comercio
MEP	Ministerio de Educación Pública
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de Naciones Unidas
PNILPCD	Plan Nacional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
SEC	Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense
SIOIE	Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación en el Empleo
UNDECA	Unión Nacional de Empleados de la Caja y la Seguridad Social
UTN	Unión Nacional de Trabajadores y Trabajadoras





IV. PRESENTACIÓN

La Unidad de Promoción y Desarrollo de Servicios a Personas con Discapacidad presenta los lineamientos técnicos y metodológicos para el desarrollo de acciones institucionales orientadas hacia la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad, documento que propone acciones de asistencia técnica con diferentes actores sociales en los espacios locales y nacionales, con fundamento en los abordajes actuales de la discapacidad, los derechos humanos, las empresas, el empleo, entre otros.

Tomando en cuenta lo anterior, se desarrollan acciones con los siguientes actores: Cámaras Empresariales nacionales y regionales, Empresas Privadas, Organizaciones Sindicales, Redes Locales de Intermediación de Empleo para Personas con Discapacidad y las Oficinas de Intermediación Laboral. Se suma a la propuesta, una "Agenda Nacional" para el desarrollo de otros esfuerzos conjuntos, relativos a la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

El presente documento tiene como objetivos: 1) Dar contenido a las acciones de asistencia técnica inscritas en la Estrategia institucional para la Promoción de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, 2) Formular una propuesta de las acciones técnicas y metodológicas necesarias para impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad, desde distintos espacios y actores sociales y 3) Desarrollar acciones de asesoría técnica, con diferentes actores, en aspectos relacionados con el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, bajo un enfoque de derechos humanos y responsabilidad social.

Se espera entonces que este material brinde un contexto orientador y los recursos metodológicos necesarios, para el desarrollo de las acciones de promoción de la inclusión laboral propuestas en diferentes espacios y actores.





V. MARCO ORIENTADOR

Este apartado sintetiza los principales enfoques filosóficos y conceptuales que sustentan la formulación de las acciones de apoyo técnico para la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Para mayor abundamiento en el tema, se recomienda ver el Anexo N° 1: Marco Referencial sobre Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Resumen ejecutivo.

5.1. El derecho al trabajo de las personas con discapacidad

El derecho al trabajo es un derecho fundamental del ser humano, por lo cual toda persona tiene derecho a elegirlo libremente, a disfrutarlo en condiciones equitativas y satisfactorias, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social, derecho de sindicalización y protección contra el desempleo.

En el artículo 27 de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPCD), se establece el reconocimiento de los Estados Partes del "derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás", lo que incluye "el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles."

Este derecho abarca tanto a las personas con discapacidad que buscan empleo, como a las personas que adquieren una discapacidad durante el empleo.

Para lograr el ejercicio y goce de este derecho, los Estados Partes se comprometen a aplicar una serie de medidas, entre las que destacan:

- La prohibición de no emplear por motivos de discapacidad.
- La garantía de condiciones justas y favorables en el empleo, incluyendo igual remuneración por igual trabajo realizado.
- El aseguramiento del ejercicio de "sus derechos laborales y sindicales."
- La promoción de "oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias."
- El empleo de las personas con discapacidad en el sector público.
- El impulso de programas de acción afirmativa y de incentivos en el sector privado para promover el empleo de las personas con discapacidad.



5.2. Trabajo Decente

Trabajo decente es el acceso a un empleo con derechos y sin discriminación, en condiciones saludables, con remuneración suficiente y protección social. Es decir, trabajo con dignidad. Es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

En el año 2007, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) describe que el derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad involucra las siguientes acciones:

- Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.
- Emplear a personas con discapacidad en el sector público.
- Promover el empleo en el sector privado, mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.
- Velar por que se realicen ajustes razonables en el lugar de trabajo.
- Promover la adquisición de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto.
- Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo.
- Proteger los puestos de las personas trabajadoras que adquieran una discapacidad durante el empleo, a través de iniciativas de mantenimiento del empleo y la adopción de medidas para la readaptación profesional y la reincorporación al trabajo.
- Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad en cualquier forma de empleo.
- Promover el acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.
- Asegurar el derecho de las personas con discapacidades a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado, incluido el derecho a afiliarse a organizaciones sindicales.

5.3. Responsabilidad Social

La Responsabilidad Social se define como la gestión ética y responsable de empresas y organizaciones públicas, privadas y de la sociedad civil, teniendo en cuenta aspectos económicos, sociales, ambientales y de buen gobierno de forma transversal en su actividad y en los impactos que esta genera. Este comportamiento responsable no sólo redundará en una mejora de la sociedad y el medio ambiente, sino en el aumento de la competitividad y la eficiencia de empresas, organizaciones y sus trabajadores, contribuyendo al desarrollo sostenible del país y por ende a una sociedad más próspera, equitativa, solidaria y justa. La Responsabilidad Social atañe a la ciudadanía en su conjunto y a las organizaciones de la sociedad, empresas, organizaciones sociales y personas. (MEIC; 2017)

A nivel internacional, la responsabilidad social se consolida como un fenómeno clave en las estrategias de gestión de empresas y organizaciones. Diversas iniciativas de alcance global



animan a empresas, organizaciones y gobiernos a adoptar acciones que promuevan una mayor orientación de la gestión hacia la sostenibilidad social, ambiental y el buen gobierno organizacional. Desde las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, a los Principios Rectores de Naciones Unidas para Empresas y Derechos Humanos, se presencia un mayor nivel de sensibilidad en pos de una mayor transparencia en la gestión.

El mandato que suponen los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU 2015-2030, marca una serie de prioridades importantes que todo país debe asumir. La necesidad de promover alianzas entre diversos sectores y entidades es evidente y Costa Rica no es ajena a este proceso de alineamiento de esfuerzos de empresas privadas y públicas, entidades de la sociedad civil y de la administración pública. Estos Objetivos animan a una alianza de mayor impacto para lograr erradicar la pobreza, el hambre y las enfermedades, así como fomentar el crecimiento económico en un marco de dignidad de la persona y sostenibilidad ambiental.

5.4 Principios orientadores

Los siguientes principios normativos sobre derechos humanos de las personas con discapacidad y el derecho a un empleo digno para todas las personas, son los que orientan el diseño y la ejecución de las acciones propuestas en el presente documento:

- √ **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.
- √ **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, auto expresión, responsabilidad para asumir deberes y obligaciones, empoderamiento para reconocerse sujeto de derechos y obligaciones.
- √ **El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas:** Consiste básicamente en respetar la independencia de las personas con discapacidad y su libertad para decidir lo que les afecta.
- √ **La no discriminación:** Significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de una discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.
- √ **La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad:** desarrollar mecanismos de participación que garanticen la participación de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, en la vida política, pública, cultural, recreativa, el esparcimiento, el deporte.

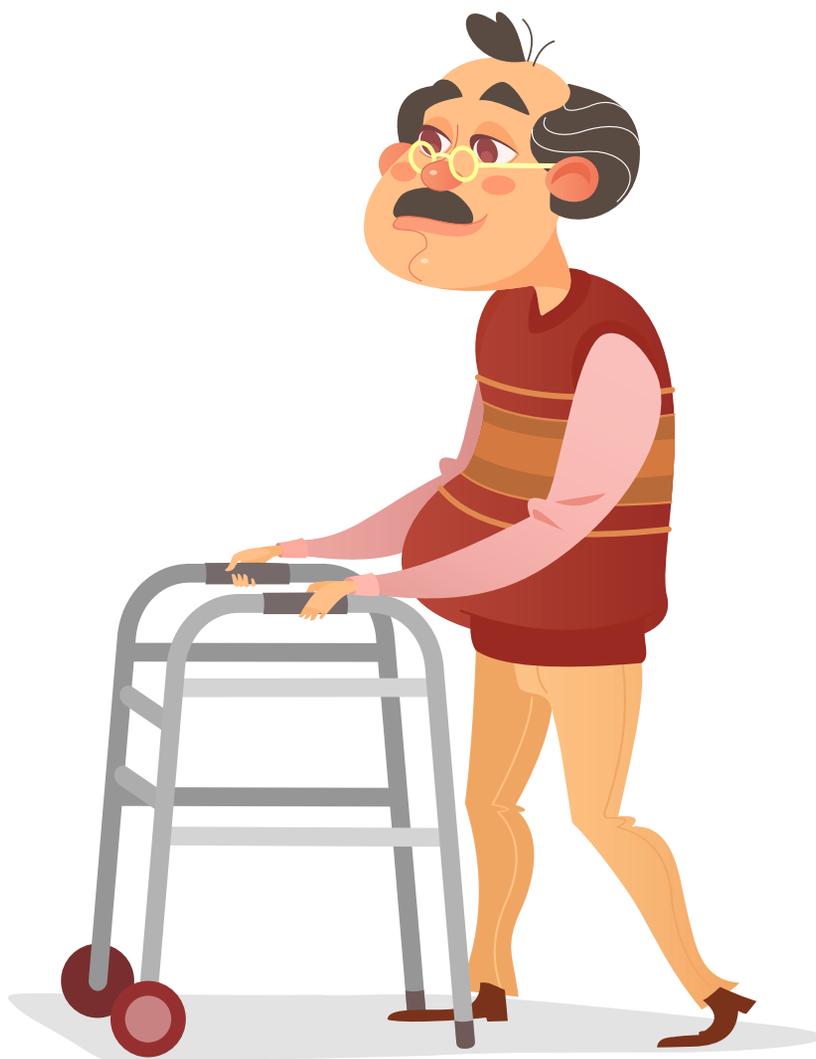


- ✓ **El respeto por las diferencias** y aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas.
- ✓ **La igualdad de oportunidades:** principio que reconoce la importancia de las diversas necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad con el fin de asegurar el empleo de los recursos para garantizar que las personas disfruten de igualdad de oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias.
- ✓ **Igualdad entre el hombre y la mujer:** Reconocimiento de las particularidades de ambos géneros.
- ✓ Oportunidad de **empleo** en un **mercado abierto, inclusivo, accesible, y sostenible, basado** en la **no discriminación**.

VI. OBJETIVOS

Seguidamente se desarrollan los objetivos que persigue el presente documento.

- a. Dar contenido a las acciones de asistencia técnica inscritas en la Estrategia para la Promoción de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, del Conapdis.
- b. Formular una propuesta de las acciones técnicas y metodológicas necesarias, para impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad, desde distintos espacios y actores sociales.
- c. Desarrollar acciones de asesoría técnica, con diferentes actores, en aspectos relacionados con el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, bajo un enfoque de derechos humanos y responsabilidad social.



VII. MARCO METODOLOGICO

A continuación, se recuperan conceptos basados en dictámenes, leyes y otras normativas, que orientan el accionar institucional en la asistencia técnica, así como recursos metodológicos de apoyo. Si se requiere ampliar sobre enfoques y recursos metodológicos, se sugiere consultar la Normativa General para el Funcionamiento y la Certificación de las acciones socioeducativas institucionales (CNREE, 2013).

7.1 Asesoría:

Proceso educativo no formal que se realiza en un espacio, tiempo y contexto determinado para orientar, sugerir y apoyar la participación de las instituciones públicas y municipalidades en el proceso de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad. (CNREE, 2003)

7.2 Asesorar:

Dar consejo o dictamen. Las Normas esperan que el Consejo instruya al resto de la población costarricense sobre la discapacidad y el nuevo paradigma de los Derechos Humanos, es así como de una política elaborada deberían surgir las estrategias, para que, esta asesoría sea efectiva y eficiente de forma que sus resultados sean mediatos y de alto impacto en cumplimiento del artículo 1 de la Ley 7600.

En esta línea, bajo la Norma 7600 el Consejo debe brindar las asesorías correspondientes para implementar la Ley de forma que los artículos 3 y 4 sean materializados en el medio social, como derivación de los Derechos Fundamentales de la Constitución, los Derechos Humanos de los Convenios y Tratados Internacionales, en especial la Ley 8661 de aprobación de la CDPCD y el cumplimiento de la normativa interna. (Conapdis, 2015)

7.3 Asistencia técnica:

La asistencia debe necesariamente comprenderse como un proceso de colaboración interactiva donde no hay receptores de asistencia pasivos, sino que se establece un compromiso de trabajo conjunto.

Al asumir la necesidad de interactuar entre las partes involucradas, es necesario poner en contacto distintas disciplinas, instituciones y actores sociales interesados. Se da así lugar a un proceso compartido que favorece la adopción de un enfoque y estrategia comunes. La interactividad implica partir del reconocimiento que este proceso que se pondrá en marcha, incluye la participación de productores de estadística y usuarios a distintos niveles (político, académico, social).

Si se entiende que en el inicio del trabajo hay objetivos compartidos, se debe enfrentar la asistencia como un proceso que implica diálogo, comunicación y al que debe destinarse un tiempo suficiente para permitir la creación de consensos sobre las definiciones, las metodologías y los objetivos. Este enfoque de proceso no debe ignorar la necesidad de metas y resultados; por eso es importante que la asistencia técnica además de concebirse como un proceso interactivo



se defina a partir de la búsqueda de resultados entre las partes involucradas. Este aspecto, es el más importante y requiere la construcción de confianza entre actores tradicionalmente incomunicados. (CEPAL, 2006)

√ **Características de la Asistencia Técnica**

- Permanente: implica la revisión de la práctica y retroalimentación en permanente reflexión e interacción.
- Integral: busca el desarrollo personal, habilidades, prácticas y conocimientos.
- Participativa: fortalece el proceso de autoformación.
- Formativa y crítica: promueve el autorreflexión y "se orienta hacia la construcción de políticas de inclusión laboral" (Lo citado entre comillas no es del original).
- Dinámica y diversificada: parte de la experiencia y la práctica, adecuadas a diversos contextos.
- Genera autonomía: desarrolla habilidades para el autoaprendizaje, que lo lleva de la reflexión a la acción y de la acción a la reflexión. (MIDIS, 2013)

7.4 Asistencia técnica en inclusión laboral:

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. (Conapdis, 2016)

7.5 Capacitación:

Proceso sistemático de acciones educativas no formales que facilitan la generación y aplicación de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, requeridas para un abordaje adecuado de la discapacidad, en los diferentes sectores de la sociedad. (CNREE, 2003)

7.6 Educación no formal:

Incluye todos los medios institucionales que generan efectos educativos, a partir de procesos institucionales, metódicos y diferenciados, que cuentan con objetivos pedagógicos, previa y explícitamente definidos, desarrollados por agentes cuyo rol educativo es institucional o socialmente reconocido y que no forma parte del sistema educativo graduado o que formando parte de él no constituyen formas estrictas o convencionalmente escolares. (CNREE, 2003)



7.7 Reuniones de trabajo:

Orienta el diseño metodológico de esta actividad, el concepto de reunión que propone Cristina Watt (1990), como término más genérico para denominar a un grupo de personas, físicamente en el mismo lugar, con un interés común. Caben aquí las reuniones de personas amigas, congresos, reuniones de trabajo y todo tipo de encuentro. En particular, reuniones informativas o de toma de decisiones: reunión de una sola sesión y de no más de dos horas de duración.

Es importante tomar en cuenta que las reuniones de trabajo plantean intereses formales, deben de coordinarse previamente la duración, la fecha, el horario y el lugar en donde se llevará a cabo. Para efectuar la programación de la reunión debe estudiarse el orden secuencial de las tareas y la documentación requerida. Muchos de los pasos se hacen de forma simultánea, pero otros necesitan la terminación del anterior para poder empezar.

Es importante distinguir entre las distintas modalidades de reuniones para poder optar por un tipo u otro, estas se pueden agrupar en:

- Reuniones informativas o de toma de decisiones: Reunión de una sola sesión, de no más de dos horas de duración, como pueden ser las de vecinos, por ejemplo.
- Grupo de trabajo: reunión de varias personas con un objetivo concreto que debe trabajarse entre todos. Los grupos de trabajo pueden ser permanentes y reunirse en períodos determinados o cuando son convocados; o puntuales formados para tratar un tema concreto y disueltos al terminar el trabajo.

VIII. ACTORES SOCIALES

En este apartado se desarrollan las estrategias propuestas por el Conapdis, con relación al trabajo con los diferentes actores.

8.1. Cámaras Empresariales

Se propone el trabajo articulado con las cámaras empresariales nacionales y regionales, porque son las instancias que agrupan y representan a las organizaciones empresariales privadas costarricenses y nos permiten llegar a un mayor número de empresas privadas. No sustituye lo anterior, la realización de reuniones de trabajo y/o asesorías, directamente con las empresas, como se desarrolla más adelante.

Principalmente, con este actor se proponen reuniones de trabajo, con el objetivo de informar acerca del potencial laboral de las personas con discapacidad y procurar lograr acuerdos acerca de la inclusión laboral. Es importante tomar en cuenta que estas reuniones serían con intereses formales y, por tanto, debe coordinarse previamente su duración, fecha, horario y lugar.



Ideas fuerza:

- √ Las Cámaras permiten compartir, entre colegas, intereses y conocimientos, y analizar las coyunturas y los movimientos del mercado. Hay una competencia legítima, pero predomina el intercambio, el apoyo y el crecimiento del sector. A su vez, facilita estructurar acuerdos comerciales, jurídicos y generales, además de perseguir objetivos comunes que les den marco, prestigio y reconocimiento.
- √ Las Cámaras organizan diferentes acciones de capacitaciones, asesoramiento, consultoría, asambleas, conferencias y rondas de negocios, a través de las cuales podemos incidir acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- √ La coordinación con las Cámaras permite estar actualizado con respecto al contexto privado, y proponer acciones de promoción de la inclusión congruentes con los movimientos en este sector.
- √ Las Cámaras atienden diferentes temas, entre ellos el de Responsabilidad Social, en el que, según los enfoques actuales, una de sus aristas es el trabajo por los derechos humanos. En este contexto, es posible incidir para propiciar condiciones relativas a la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- √ Las Cámaras son un medio entre el Estado y las organizaciones privadas que podemos aprovechar desde la política pública, para mejorar las oportunidades de las personas con discapacidad con respecto al empleo.
- √ Las Cámaras pueden generar herramientas comunes a las empresas, dentro de las que podemos incidir para que se generen orientaciones que apoyen la inclusión laboral de las personas con discapacidad, entre las personas socias.
- √ Las Cámaras realizan acciones de divulgación entre sus personas asociadas, que se pueden aprovechar para difundir prácticas de inclusión laboral que sirvan a su vez para la motivación de nuevas empresas.
- √ Las Cámaras también deben asegurar la accesibilidad a las personas con discapacidad, en el desarrollo de todas sus actividades. La información que faciliten bajo cualquier formato y en general, los servicios de atención y sus instalaciones, deberán ser accesibles a las personas con discapacidad, para lo cual se debe tener en cuenta las condiciones particulares según la condición que enfrenten, a fin de poner a disposición los medios, los apoyos y realizar los ajustes razonables necesarios.
- √ Es estratégico fomentar la participación del Conapdis en las Cámaras Empresariales, a fin de potenciar las acciones que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

8.2. Empresas privadas

Se propone el desarrollo de acciones de información, asesoría, capacitación y acompañamiento, a fin de lograr mayor incidencia en la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.



Ideas fuerza:

- √ Las empresas inclusivas son aquellas que valoran las diferencias, creen en la diversidad y asumen el desafío de mejorar las relaciones con su entorno, para aumentar su productividad y construir una mayor cercanía con todas sus partes interesadas (AED, 2014).
- √ Según datos del Censo de 2011, las personas con discapacidad se emplean con mayor frecuencia en empresas privadas (42%), que en el sector público (15%). Esta diferencia de 27 puntos porcentuales ha sido relacionada a una mayor flexibilidad en las reglas de contratación del sector privado, así como el congelamiento de las plazas del sector público por directrices de gobierno.
- √ Es muy importante realizar procesos de interaprendizaje y espacios de reflexión entre empresas que incentiven las mejores prácticas de gestión de la diversidad al interior de sus organizaciones, para que estas incluyan personas con discapacidad.
- √ Las intervenciones para el acceso al empleo son claves para lograr una exitosa inclusión laboral de las personas con discapacidad. El acompañamiento por parte de intermediadores o facilitadores laborales, tanto a la persona con discapacidad como a las empresas en el proceso de contratación, se considera una necesidad primordial en el país, al menos hasta que las empresas logren instaurar políticas y prácticas inclusivas hacia esta población, así como capacitar a sus personas colaboradoras sobre el tema.
- √ Es importante la realización de acciones de coordinación con organizaciones para y de personas con discapacidad, para el desarrollo de asesorías técnicas, facilitación laboral y concienciación sobre su potencial laboral e inclusión laboral.
- √ Es estratégico apoyar a las empresas que contraten personas con discapacidad y además, incidir en la reserva de presupuestos anuales para efectuar ajustes razonables en los puestos de trabajo, hacer inclusivos sus servicios y edificios, así como la información y la comunicación que brindan.
- √ Tomar en cuenta que hay pocos servicios de asesoría y espacios de intercambio para las empresas inclusivas en todo el territorio nacional, que permitan que las personas empleadoras obtengan la información y el acompañamiento necesario para derribar mitos y creencias erradas con respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como, además, la limitada disponibilidad de herramientas que les faciliten realizar estos procesos.

8.3. Organizaciones Sindicales

El desarrollo de acciones para la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad con las organizaciones sindicales es de gran relevancia, dado que son organizaciones que buscan defender los intereses colectivos, ejercicio dentro del cual es perfectamente posible abanderar la inclusión de la perspectiva de las personas con discapacidad que trabajan.

Se propone la intervención principalmente con organizaciones sindicales en el nivel nacional, lo cual no excluye el trabajo que se pueda desarrollar en las regiones. Es importante considerar dentro de las organizaciones sindicales con las que se va a trabajar, cuáles tienen convención colectiva como insumo de referencia.



El proceso con las organizaciones sindicales debe de ser un trabajo de concienciación muy fuerte sobre el respeto de los derechos humanos de las personas con discapacidad, a través de acciones de asesoría y/o capacitación, principalmente, para procurar la inclusión de estos derechos en sus planes de acción. Otro de los aspectos estratégicos es promocionar la participación de personas con discapacidad en la toma de decisiones, incluso dentro de las juntas directivas de estas organizaciones.

Recordar que a nivel regional tenemos organizaciones sindicales como las siguientes: ANEJUP, ANEPP, UTN, Sindicato de trabajadores misceláneos, ANDE, APSE, SEC, UNDECA, Unión Médica Nacional, entre otras. De no existir organizaciones sindicales en el sector privado de la región, se propone incluir acciones de asesoría con asociaciones solidaristas y cooperativas de empleados.

Ideas fuerza:

- ✓ Las organizaciones sindicales luchan por la dignidad de las personas trabajadoras, razón suficiente para comprometerse en la campaña por la igualdad de trato y de oportunidades para las personas trabajadoras con discapacidad.
- ✓ Las organizaciones sociales refuerzan su posición en general, cuando incluyen la perspectiva de las personas con discapacidad en la defensa de derechos.
- ✓ Actuar con decisión en la defensa y la promoción de los derechos de las personas con discapacidad hará que los Organizaciones Sindicales consigan nuevos miembros. No solamente personas trabajadoras con discapacidad, sino todas las personas que consideran que los derechos humanos y los derechos sindicales son valores importantes en la lucha por la justicia social.
- ✓ Es importante el monitoreo de fallos judiciales y otras decisiones que establezcan precedentes en materia de derechos para las personas con discapacidad, así como impulsar la divulgación, el uso y aplicación de los mismos, involucrando al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
- ✓ En diciembre de 2001, el Grupo de Trabajo sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Central Sindical Canadiense (CLC), lanzó la campaña que denominó MORE que corresponde a los términos movilizar, organizar, representar y educar. Con estos conceptos, que constituyen un buen resumen de la acción sindical en general, CLC subraya la idea de que el trato justo para las personas trabajadoras con discapacidad no constituye una cuestión aislada: es parte de la campaña sindical en pro de la justicia social.
- ✓ Para la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, las personas con discapacidad son una fuente potencial de poder sindical y en ese marco se comprometió en 2004, a «lograr la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad y en el lugar de trabajo mediante medidas que incluyan la educación, la formación y readaptación profesionales, combatir todo tipo de discriminación, adaptar el lugar de trabajo y el entorno en que viven, y la cooperación con agencias gubernamentales y empleadores» (CIOSL, 2004).



8.4. Redes Locales de Intermediación de Empleo para Personas con Discapacidad

Las Redes Locales surgen en el marco del eje de intermediación laboral del PNILPcD, como un espacio de integración y articulación de las Oficinas de empleo e intermediación laboral locales que actualmente funcionan en algunas municipalidades, colegios técnicos y colegios académicos con programas de estudio para jóvenes con discapacidad, así como los Centros de Atención Integral para Personas con discapacidad (CAIPAD) y organizaciones de personas con discapacidad, entre otros grupos comunitarios.

Según se plantea en la Caja de Herramientas: Redes locales de intermediación de empleo para personas con discapacidad (2015), uno de los fines de las redes es potenciar el conocimiento de estos actores sobre las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para conseguir un empleo decente, así como los recursos disponibles de quienes trabajan de manera formal e informal en esta área a nivel comunitario. Otro de sus objetivos es ser un espacio de coordinación, formación e intercambio de buenas prácticas, que permita fortalecer las capacidades técnicas de los intermediadores laborales del cantón, para contribuir al desarrollo humano inclusivo de las personas con discapacidad en sus comunidades y así lograr eliminar las barreras que les impiden encontrar un trabajo digno.

En el marco del primer PNILPcD se constituyeron 5 Redes Locales de Intermediación de Empleo para Personas con Discapacidad en Heredia, Pococí, Santa Ana, Alajuela y Belén. En este contexto, se considera valiosa la participación institucional en estos espacios, para el desarrollo de acciones según las necesidades y el grado de desarrollo en que se encuentren. Así como la promoción de la creación de Redes en otros cantones del país. Desde el espacio local se plantea el trabajo con las Redes, en aquellos cantones donde existe y, en su defecto, con las Oficinas encargadas de acciones de intermediación laboral.

Ideas fuerza

- √ Las redes buscan fortalecer los servicios de intermediación de empleo para las personas con discapacidad, mediante la creación de herramientas y el trabajo en Red. Otro de sus fines es potenciar el conocimiento de los actores que participan en estos espacios de trabajo.
- √ El enfoque de trabajo de estas Redes se fundamenta en el paradigma de los derechos humanos y el modelo social de la discapacidad, tomando como principios orientadores la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la autodeterminación e independencia, el diseño universal, el empleo inclusivo y los ajustes razonables.
- √ Las redes constituyen el espacio privilegiado desde el cual las instituciones y las organizaciones de la sociedad civil pueden articular sus actuaciones para incidir en la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Por tanto, es relevante la participación activa en ellas, a fin de formular e implementar estrategias de promoción de la inclusión laboral.
- √ Las redes contribuyen a llenar un vacío existente a escala nacional en términos de un espacio de coordinación que permita fortalecer las acciones de los intermediadores laborales "directos" que conforman el Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación en el Empleo (SIOIE).



8.5 Oficinas de Intermediación Laboral

Estas Oficinas son instancias que se han creado principalmente en las Municipalidades, y también en otras instancias públicas como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el Ministerio de Educación Pública (MEP) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), con el propósito de promover y facilitar la vinculación laboral entre empresas públicas y privadas que requieran servicios laborales, para cubrir sus puestos de trabajo y las personas en situación de desempleo (oferentes).

La riqueza de este actor radica en que son organismos técnicos que en forma gratuita relacionan la oferta y demanda de trabajo, otorgando información y orientación para el empleo y la capacitación. Al mismo tiempo, son la puerta de entrada a programas sociales estatales relacionados con empleo y capacitación.

Si bien, en el PNILPcD se les denomina como Oficinas de Intermediación Laboral, en las municipalidades se las enuncian de distintas formas. Por ejemplo: Servicio de Intermediación Laboral, Intermediación de Empleo y Capacitación Laboral, Bolsa de Empleo, incluso, se las puede hallar dentro de los servicios que brindan las Oficinas de la Mujer, las Oficinas de Desarrollo Social o similares.

Lo cierto es, que la propuesta de trabajo con estas instancias es fortalecer sus capacidades técnicas para que incluyan en sus procesos de trabajo la perspectiva de las personas con discapacidad, y que éstas tengan un acceso real a diversas modalidades de empleo y en igualdad de condiciones con las personas trabajadoras que no presentan discapacidad.

Ideas fuerza:

- √ 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. De esa forma, esos servicios se convierten en "intermediarios" entre la oferta y la demanda de trabajo. Sus principales clientes son las personas trabajadoras desempleadas o subempleadas y las compañías que buscan nuevas personas trabajadoras.
- √ La inclusión laboral de personas con discapacidad es promovida 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 - UNA, 2015).
- √ Los servicios de intermediación laboral incentivan a las empresas para que permitan más espacios de participación a mujeres, jóvenes y personas con discapacidad.



- √ Los servicios de intermediación laboral son un actor importante en el contexto de las Municipalidades, porque establecen coordinaciones y alianzas con diferentes sectores del entorno, y se constituyen en “una herramienta capaz de mejorar la transparencia y el funcionamiento de los mercados laborales” (CEPAL, 2003).
- √ Estas instancias ya tienen una presencia en el contexto, por su nivel de desarrollo e interacción con los diferentes actores locales, por tanto, las empresas establecen relaciones para su demanda de contratación en el mercado laboral. Ante ello, se debe procurar que en estos servicios se incluya a las personas con discapacidad que buscan empleo.

8.6 Agenda Nacional

Se constituye en un espacio de trabajo para el tratamiento de un conjunto de temas, que involucra la formulación e implementación de acciones y estrategias que se estarán ejecutando en el nivel nacional, a partir del encuentro e intercambio entre diferentes actores, así como el desarrollo de vínculos de cooperación y apoyo. Incluye a su vez la participación de personas representantes de las regiones del país, según las actividades que se formulen y desarrollen.

Ideas fuerza:

- √ Serán espacios que permitan la construcción de teoría e intercambio de experiencias y saberes.
- √ Serán acciones que permitan la coordinación interinstitucional y regional.
- √ Son espacios de información, formación, investigación y acción, a través de los que podemos desarrollar temas de agenda pública, en pro de la construcción de entornos más justos e incluyentes.

Una vez caracterizados los principales espacios y actores con los cuales llevar a cabo esfuerzos en procura de la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad, en los apartados siguientes se desarrollan las acciones generales y específicas sugeridas para cumplir esta función institucional.



IX. ACCIONES TÉCNICAS GENERALES

Este apartado se inicia haciendo referencia a recomendaciones generales que se deben tomar en cuenta, por cuanto constituyen requisitos previos al desarrollo de las acciones técnicas. Éstas se basan en los aportes brindados por personas con discapacidad, organizaciones no gubernamentales, representantes de empresas y personas funcionarias públicas, en los procesos de consulta realizados, los cuales se retoman de acuerdo con las posibilidades de cumplimiento y se sistematizan de la manera más fidedigna posible. Cabe aclarar, que las demás sugerencias brindadas están incluidas a lo largo de todo el documento.

- √ Estar vigilantes de que todas aquellas acciones que se formulen y ejecuten en los espacios de trabajo, sean congruentes con el enfoque de derechos humanos, trabajo decente y digno y guarden vinculación con la política cantonal y nacional para personas con discapacidad, así como su plan de acción.
- √ En acciones como foros, encuentros, congresos, asambleas, comités, equipos de negociación, espacios de órganos directivos y otros, asegurar la participación y el protagonismo de las personas con discapacidad, como principio fundamental.
- √ Hacer conciencia de la importancia de realizar todas las acciones sindicales, tomando en cuenta el principio de accesibilidad y las necesidades particulares de las personas con discapacidad, a fin de garantizar una plena y efectiva participación.
- √ Elaboración de un diagnóstico cantonal para identificar a personas con discapacidad, sus familias y sus necesidades (acción de competencia municipal).
- √ La existencia de una política cantonal de personas con discapacidad (acción de competencia municipal).
- √ Trabajo de concienciación muy fuerte sobre el respeto de los derechos humanos de las personas con discapacidad, en el proceso con las organizaciones sindicales.
- √ La planificación de actividades debe tomar en cuenta la capacidad real y el recuso humano existente en las regiones.
- √ Las acciones que se deriven de procesos de coordinación con los actores y que excedan el ámbito de competencia del Conapdis, deben de ser canalizadas a donde corresponda.
- √ La importancia de establecer convenios de cooperación con diversos actores, cuando las partes lo consideran pertinente.
- √ Procesos continuos y más prácticos que teóricos, porque refieren que: "se aprende mucho sin entrar en mucha teoría".
- √ Se impulse en todas las regiones del país, la estrategia de trabajo en redes.
- √ Articular a las oficinas de intermediación laboral que no tienen convenio con el MTSS, con la Dirección Nacional de Empleo y hacer un análisis sobre los municipios que están trabajando con personas con discapacidad.
- √ Que se informe al Conapdis cuáles oficinas de intermediación laboral están establecidas, tienen convenio firmado y funcionan.



- ✓ Que las acciones técnicas se alineen a lo que está proponiendo el Sistema Nacional de Empleo del MTSS.
- ✓ Que para el desarrollo de estas acciones técnicas se fortalezca el recurso humano y económico.



X. ACCIONES TÉCNICAS ESPECÍFICAS

Se propone a continuación los pasos que se pueden desarrollar para identificar a los actores sociales con los cuáles vamos a trabajar, aplica para cualquiera de los actores que forman parte de esta propuesta de acciones técnicas. Es estratégica su identificación no solo para establecer contacto, sino también para colocarnos en su cultura, lenguaje y procesos de trabajo, a fin de hacer un mejor acompañamiento en cualquiera de los procesos de asistencia técnica.

10.1. Identificando actores sociales

10.1.1 Cámaras Empresariales

- √ Un primer paso es la identificación de información a través de medios digitales, electrónicos e impresos, ubicables en las páginas web, en las sedes de las cámaras nacionales y regionales, en las empresas privadas, en las municipalidades, en los medios de comunicación locales, directorios telefónicos o comerciales de cada cantón. Como ejemplo se cita el directorio comercial Mi Cantón.
- √ Como posibles Cámaras principalmente encontramos: Cámaras de Turismo, de Industrias, de Comercio y Asociaciones de Cámaras de Comercio.
- √ Se puede obtener información sobre algunas de estas Cámaras, en la Guía de Industrias 2017, sección alfabética "Empresas afiliadas a la Cámara de Industria de Costa Rica, ubicable en la siguiente dirección <http://www.cicr.com/>. Por ejemplo, en ella se describe la Cámara de Comercio, Industria y Turismo de la Zona Norte, como una organización gremial que agrupa la Agencia para el Desarrollo Productivo de la Región Huetar Norte (ADEZN), el Parque Industrial en Muelle de San Carlos y la Cámara de Turismo Zona Norte (CATUZON).
- √ Se sugiere elaborar una base de datos que contenga la siguiente información: nombre completo de la entidad, números de teléfono, correo electrónico, dirección postal, página web, nombre del director o directora ejecutiva, actividades anuales más importantes, calendario de sesiones de la Junta Directiva y nombre de las personas que conforman este órgano colegiado y procesos de trabajo.

10.1.2 Empresas privadas, con interés de contratar personas con discapacidad:

- √ Establecer contacto con las Cámaras Empresariales, a fin de identificar las empresas existentes en cada región y también aquellas empresas inclusivas que generan más empleo y que pueden ser modelo para otras.
- √ Solicitar a intermediadores de empleo y al MTSS, información relativa a empresas de la región. El SIOIE aporta datos de empresas que expresan interés de contratar personas con discapacidad.
- √ Consultar a través de las Municipalidades, en la oficina de patentes, las empresas a las que se ha otorgado esta condición.



- √ Es importante conocer de previo también, la demanda de empleo existente, las necesidades de las personas con discapacidad, y los puestos de trabajo que ofrecen las empresas.
- √ Elaboración de base de datos que contenga la siguiente información: nombre completo de la empresa, números de teléfono, correo electrónico, dirección postal, página web, nombre de la persona que la dirige y medios de contacto.

10.1.3 Organizaciones sindicales constituidas

- √ Identificar Organizaciones Sindicales presentes en la región que conjuntan agrupaciones públicas y privadas; mediante consulta de páginas web y, especialmente, en la Dirección de Asuntos Laborales del MTSS.
- √ Incluir acciones con asociaciones solidaristas y cooperativas de empleados, en los casos de empresas que no cuentan con sindicatos.
- √ Elaboración de base de datos que contenga la siguiente información: nombre completo de la entidad, números de teléfono, correo electrónico, dirección postal, página web, calendario de sesiones de la Junta Directiva, nombre de las personas que la conforman y actividades anuales más importantes.

10.2. Coordinaciones y reuniones iniciales:

10.2.1 Con las empresas:

- √ Solicitud de reunión en la empresa, por el medio que se considere más conveniente (oficio, mensaje de correo electrónico, coordinación telefónica), procurando que se otorgue un espacio de reunión que permita plantear de manera estratégica la importancia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- √ Aprovechar el espacio para ofrecer el proceso de trabajo relativo a acciones de asesoría para generar las condiciones de la inclusión laboral, dirigida al personal de recursos humanos. Priorizar en los sectores de mayor fortaleza para promover éxito en el proceso y la estrategia.

10.2.2 Organizaciones sindicales:

- √ Coordinación de espacios de participación en las acciones que llevan a cabo las Juntas Directivas de las organizaciones sindicales, como sesiones de trabajo, capacitaciones, foros, asambleas, comités u otros, que permitan de manera estratégica plantear la importancia de la defensa de derechos de las personas con discapacidad.
- √ Se propone realizar la solicitud a través de nota formal dirigida a la persona que preside la junta directiva o a la persona estratégica que defina este ente. Se recomienda solicitar un espacio de por lo menos cuarenta y cinco minutos efectivos. Es importante que en los espacios concedidos se procure establecer compromisos por parte de las organizaciones sindicales.



10.2.3 Cámaras empresariales:

- √ Envío de oficio a la Junta Directiva de la Cámara, en éste se debe de: señalar a grandes rasgos los beneficios de incluir laboralmente a personas con discapacidad, plantear ofrecimiento de propuesta de asesoría para la incorporación de la perspectiva de las personas con discapacidad en los procesos de trabajo y hacer solicitud de audiencia presencial de 15 minutos, para exponer cómo mejora una imagen corporativa inclusiva y la oferta de acompañamientos.
- √ Reunión de coordinación con la (s) persona (s) delegada (s) por la Junta Directiva, a fin de referenciar al Conapdis en sus funciones y definir las condiciones técnicas y administrativas para el desarrollo de la asesoría.

10.3 Conversatorios y/o reuniones de trabajo:

10.3.1 Cámaras empresariales:

- √ Coordinación de espacios de participación en las acciones que llevan a cabo las Juntas Directivas de las cámaras empresariales, como sesiones de trabajo, capacitaciones, foros, asambleas, comités u otros, que permitan plantear de manera estratégica la importancia de incluir la perspectiva de las personas con discapacidad en los procesos de trabajo y establecer compromisos por parte de este actor.
- √ Se propone realizar la solicitud a través de nota formal dirigida a quien preside la junta directiva, a persona que defina este ente o responsable de Responsabilidad Social, del Comité Social y/o de Capacitación de la cámara empresarial. Se recomienda solicitar un espacio de por lo menos cuarenta y cinco minutos efectivos.
- √ Es necesario trabajar con las empresas asociadas de las Cámaras que adopten la propuesta, haciendo aprovechamiento de aquellas con mayor experiencia en la contratación de personas con discapacidad, para que modelen a otras que se inician.
- √ Estos espacios de participación tienen como propósito concienciar a las personas asociadas a las Cámaras, sobre las ventajas de la contratación laboral de personas con discapacidad, los beneficios fiscales establecidos a nivel nacional, así como el acompañamiento que brinda el MTSS, el Conapdis, entre otras, en este campo. Recuerde tomar nota de los acuerdos e incluir ejemplos de empresas inclusivas, haciendo aprovechamiento de recursos audiovisuales.
- √ Realización de un conversatorio como actividad no formal, a través del cual se alcance el mismo propósito planteado. Éste puede ser desarrollado con la Junta Directiva de la Cámara en un tiempo efectivo de una hora a dos horas máximo. Lo anterior, sujeto a las condiciones que la entidad establezca. Se recomienda no solo el uso de presentaciones conceptuales, sino también el uso de apoyos audiovisuales atractivos. Se establece como uno de los alcances: lograr el "yo quiero" y la persona con discapacidad puede romper el "no pueden", así como trabajar mitos y prejuicios. Se propone que estos conversatorios sean liderados por empresas de experiencias exitosas, con participación de personas con discapacidad trabajadoras, familiares, compañeros (as) de trabajo y representantes de la comunidad.



10.3.2 Empresas privadas

- √ Coordinar espacios de participación en las empresas, con el propósito de promover una cultura empresarial inclusiva, exponiendo casos de éxito en la inclusión laboral de personas con discapacidad y los diferentes beneficios, entre ellos los incentivos que existen en el país. Además, se debe citar el acompañamiento institucional que se ofrece y, de ser posible, incluir estrategias de "atención" a personas con discapacidad, a efectos de que este proceso tenga éxito. Recuerde tomar nota de los acuerdos y determinar prioridades para el acompañamiento.
- √ El conversatorio se propone como actividad no formal y es importante que se lleve a cabo con las personas encargadas de las empresas con poder en la toma de decisión, aprovechando de manera efectiva los tiempos acordados y en lo posible, llegando a compromisos.
- √ Si la empresa otorga un espacio de 20 a 30 minutos máximo, se sugiere priorizar la participación exponiendo casos de éxito, especialmente, con la participación de empresas y personas con discapacidad.
- √ En el caso de que se establezcan acuerdos, definir entre ambas partes un cronograma de trabajo. Recordemos que la prioridad en las empresas sería el trabajo con las dependencias de Recursos Humanos, a fin de generar las condiciones requeridas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Se debe procurar que los compromisos sean acciones afirmativas.
- √ Establecer alianzas estratégicas con universidades, gobiernos locales, involucrar ONG, personas con discapacidad, entre otros, en los espacios de participación que se coordinen, y en las acciones que en adelante se desarrollen con las empresas.

10.3.3 Organizaciones sindicales

- √ Se propone realizar visitas personalizadas para concienciar en el tema de la defensa de derechos de las personas trabajadoras con discapacidad.
- √ Llevar a cabo gestiones tendientes a incluir participación del Conapdis en las diferentes actividades que organizan los sindicatos, a fin de realizar exposiciones sobre la defensa de los intereses de las personas con discapacidad. Por ejemplo, en congresos, encuentros, programas de capacitación y otros.
- √ Realizar un foro intersindical sobre el tema "defensa de derechos de las personas trabajadoras con discapacidad", con el objetivo de crear o determinar jurisprudencia, crear estrategias de abordaje y manejo de situaciones de personas con discapacidad, reubicación y reinserción laboral de la persona trabajadora que adquiere una discapacidad, oportunidades de crecimiento, entre otros.
- √ Se recomienda llevar a cabo conversatorios con participación de una persona funcionaria del Conapdis y una persona con discapacidad invitada. Para facilitar el trabajo de control, seguimiento y evaluación de las acciones de promoción de la inclusión laboral, se recomienda hacer levantamiento de minuta.



Cabe señalar, que de las acciones descritas anteriormente se pueden derivar otras relativas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, por lo que el proceso no finaliza con ellas, sino que continúa con el desarrollo de otras que se establezcan.

Para el desarrollo de conversatorios o reuniones breves con los distintos actores, se sugiere tomar como referencia la siguiente propuesta abreviada de agenda de trabajo que debe formularse con metodología participativa no formal:

- √ Saludos iniciales y presentación de la persona responsable del conversatorio.
- √ Proyección de video como introducción al conversatorio e intercambio de ideas y/o experiencias de empresas inclusivas.
- √ Entrega de contenidos que enfatizan en los beneficios de la inclusión laboral.
- √ Cierre y toma de acuerdos sobre los aportes del actor con el que estamos trabajando.

10.4 Asesoría Técnica:

10.4.1 Cámaras empresariales:

- √ La asesoría debe permitir momentos metodológicos entre teoría y práctica, que procuren la construcción de productos. Debe iniciar con una sesión de capacitación que brinde los conocimientos filosóficos, jurídicos, conceptuales y técnicos en discapacidad y derechos humanos.
- √ Se recomienda la constitución de un equipo de trabajo contraparte para el trabajo que se pretende desarrollar, con representación de toda la estructura, incluyendo las comisiones, según disponibilidad de las cámaras empresariales. En este espacio es estratégica la participación de la persona responsable de la Comisión de Responsabilidad Social, por cuanto en gran parte de los casos la inclusión laboral de personas con discapacidad se da bajo este enfoque.
- √ Es necesario realizar un estudio documental que permita tener un conocimiento general de la parte asesorada, en este caso, de la Cámara, a fin de orientar adecuadamente la asesoría. Debe contemplar entre otros: análisis de la misión, visión, servicios, proyección corporativa, experiencias de inclusión.
- √ Es importante que como parte del proceso de asesoría se incluya como actividad la revisión de estatutos, para incluir la perspectiva de la discapacidad. Además, se debe incluir un análisis de la Cámara, a fin de determinar las condiciones de accesibilidad en todas sus dimensiones, incluidos sus servicios, productos y la definición y priorización de manera conjunta, de áreas sobre las que se asesorará. El diagnóstico debe contemplar la accesibilidad en todos sus ejes.
- √ A partir de este momento es importante la formulación de un plan de trabajo de la asesoría, en el que se defina objetivos, actividades, metas, contenidos, recursos y cronograma.
- √ Como temática estratégica se propone: Concienciar sobre el modelo social de la inclusión y el respeto a la diversidad, accesibilidad, prácticas inclusivas, análisis de puestos, competencias, seguimientos, acompañamientos, habilidades blandas y duras.



- √ Se elaboran materiales didácticos según las necesidades y se desarrollan las acciones contenidas en el plan de asesoría, así como el monitoreo de las mismas y los ajustes que sean requeridos para satisfacerlas, tomando como insumo el diagnóstico realizado y la priorización de necesidades. Se sugiere hacer uso de la vía digital, redes sociales, Facebook, páginas web, con diseño universal, sencillos y fáciles de poner en práctica.
- √ Se elabora un informe que sistematice el cumplimiento de objetivos, metas, ajustes al proceso, limitaciones y recomendaciones y se realiza devolución mediante productos terminados, por ejemplo, un video.
- √ A partir de las experiencias es importante sistematizar, evaluar las estrategias con las personas empleadas, innovar estrategias y uso de tecnología digital o redes sociales, reelaborar teoría, antítesis, tesis y teoría nueva.

10.4.2 Empresas privadas:

- √ Se envía oficio a la empresa haciendo referencia al compromiso establecido en la reunión inicial, de participación en el proceso de asesoría, se citan los objetivos del proceso, lugar, fechas de sesiones, inicio y término del proceso. Es importante dejar claro a qué se compromete la empresa.
- √ Se puede recomendar a las empresas, la constitución de grupos de trabajo que participen en los procesos de asesoría y que tengan como propósito principal el desarrollo de las condiciones necesarias en la empresa, para la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- √ Este proceso de asesoría técnica se realiza con el propósito de generar las condiciones requeridas en la inclusión laboral de personas con discapacidad; dirigido a las personas que conforman las áreas de talento humano. Se toma como base la Caja de Herramientas para Empresas inclusivas, desarrollada en el marco del PNILPcd. Sería importante como estrategia de sostenibilidad del proceso que las empresas participantes trabajen en red.
- √ Aún cuando estaremos desarrollando la propuesta temática de la Caja de Herramientas, se propone incluir estrategias de interacción y comunicación con personas con discapacidad. A la vez, conocer perfiles y puestos disponibles.
- √ La Caja de Herramientas para Empresas Inclusivas es un esfuerzo realizado por la AED, una de las organizaciones ejecutoras del eje de empleadores inclusivos del PNILPcd, en alianza con el MTSS, la OIT, el PNUD y el Conapdis; con el propósito de expandir la demanda laboral de personas con discapacidad a través de la concienciación de más empleadores inclusivos en el país.
- √ Esta Caja de Herramientas está compuesta por nueve módulos que incluyen guías, manuales y matrices dirigidos a aquellas empresas que decidan ser inclusivas, es decir, aquellas empresas socialmente responsables que reconocen que la diversidad y la diferencia de las personas enriquecen cada dimensión del desarrollo de su negocio, a través de un proceso sistemático que contiene una serie de pasos lógicos, que pretende garantizar la sostenibilidad de las acciones de la organización en la inclusión de personas con discapacidad.



- √ Todos los recursos de esta Caja de Herramientas son accesibles por medio de internet y también son descargables en la computadora. Ella lleva primeramente a las empresas, a hacer una revisión de los conceptos generales referentes a discapacidad, seguido de diagnósticos y propuestas de trabajo, para realizar mejoras en las empresas a nivel de políticas, espacio físico, reclutamiento, inducción y selección de personal con discapacidad. También se proponen ajustes razonables para la permanencia y promoción en el trabajo, talleres para la capacitación del personal de las empresas, se ahonda en los procedimientos para la exoneración de impuestos y se presentan experiencias exitosas de empresas que ya han llevado a cabo el proceso. (Disponible para su consulta en el Link: <http://www.aedcr.com/redempesasinclusivas/CajaHerramientas>)
- √ La Caja de Herramientas, entendida como un documento flexible y en proceso de mejora continua, se propone como un recurso valioso porque está dirigida al personal de empresas públicas y privadas, instituciones públicas, gobiernos locales, organizaciones de la sociedad civil y/o entidades privadas que, de manera formal o informal, brindan asesoría técnica, capacitación y acompañamiento a empleadores que tienen contratado personal con discapacidad o bien están interesados en hacerlo.
- √ Esta herramienta comparte objetivos congruentes con el trabajo que el Conapdis quiere desarrollar, a saber:
 - Guiar y acompañar políticas, estrategias y acciones orientadas a la promoción de empresas inclusivas.
 - Facilitar el proceso de contratación de personas con discapacidad.
 - Promover que los servicios y productos que ofrecen las empresas sean accesibles y de diseño universal (tomen en cuenta la diversidad).

Por lo tanto, se recomienda la sistematización de ajustes al proceso, a fin de documentar la asesoría técnica y retroalimentar esta estrategia metodológica.

- √ Se propone la siguiente temática basada en la Caja de Herramientas: inclusión de la discapacidad como estrategia de negocio, política empresarial inclusiva de personas con discapacidad, diseño universal y accesibilidad: espacios y transportes accesibles, proceso de reclutamiento, selección e inducción de una empresa inclusiva, análisis de puestos de trabajo y competencias laborales, ajustes razonables, promoviendo una cultura de inclusión en la empresa e incentivos fiscales

La Caja de herramientas como estrategia metodológica sugerida, no se contrapone a otras estrategias que se quieran desarrollar, no obstante, se considera importante respetar la propuesta temática ya establecida.

10.4.3 Organizaciones sindicales:

- √ Se recomienda el desarrollo de asesoría técnica para trabajar la inclusión de la perspectiva de las personas con discapacidad en las organizaciones sindicales, en su tarea transversal de promoción de la igualdad, los derechos humanos y el cambio social, así como la perspectiva de género.



- √ Esta acción debe permitir momentos metodológicos entre teoría y práctica, que permitan brindar insumos técnicos para la incorporación de estos contenidos, en el diseño, formulación e implementación de sus procesos de trabajo, así como la construcción de productos, intercambios de experiencias, talleres y empleo con apoyo.
- √ El proceso comienza con el envío de un oficio y se formaliza con reunión de coordinación, con el propósito de tener un acercamiento con los y las dirigentes sindicales y definir las condiciones técnicas y administrativas necesarias para el desarrollo de la asesoría.
- √ De previo, se sugiere la realización de un estudio documental previo de la organización sindical, para referenciar y guiar técnicamente la asesoría. Importante conocer sobre los objetivos sindicales, la población y área de trabajo, historia, misión y visión, entre otros. También es importante conocer si la organización sindical cuenta con políticas de inclusión, si tiene personas con discapacidad agremiadas y en las juntas directivas.
- √ Se solicita al representante de la organización sindical, la conformación de comisión que será la contraparte durante el proceso y como tal, apoyará en la determinación de las condiciones de accesibilidad de los servicios y productos, así como en la definición y priorización conjunta de las áreas sobre las que se asesorará.
- √ También se propone trabajar articuladamente con la asesoría jurídica de la organización. Una acción estratégica constituye la revisión de la normativa de derechos laborales y su aplicación en las personas con discapacidad trabajadoras.
- √ También conviene involucrar a integrantes de Juntas Directivas y personas agremiadas de estas organizaciones que presenten discapacidad, para aliarlas en los procesos de concientización, en la vigilancia y aplicación de ajustes razonables y acciones que prevengan la no discriminación.
- √ La asesoría debe incluir una sesión de capacitación en la que participen personas con discapacidad y se desarrollen temas de concientización, inducción en el modelo social, legislación en discapacidad y derechos humanos, entre otros.
- √ A partir de este momento es importante la formulación de un plan de trabajo de la acción de asesoría, que defina objetivos, metas, contenidos, recursos y cronograma. Además, el diseño de material didáctico según las necesidades.
- √ Se desarrollan las acciones contenidas en el plan de trabajo, se monitorean y realizan los ajustes que sean necesarios para satisfacer las necesidades identificadas y priorizadas.
- √ Se elabora un informe que sistematice el cumplimiento de objetivos, metas, ajustes al proceso, limitaciones y recomendaciones.



10.5 Capacitación:

10.5.1 Servicios de Intermediación Laboral:

- √ Se sugiere iniciar con un proceso de capacitación continua a los servicios de intermediación laboral de la región, de corta duración, con el propósito de brindar los elementos filosóficos, jurídicos y conceptuales sobre los binomios derechos humanos y empresas, responsabilidad social y discapacidad; promocionando la inclusión laboral de esta población en igualdad de condiciones con las demás personas trabajadoras, a partir de sus potencialidades y mirando la discapacidad como parte de la diversidad humana. Así como la importancia de que estas oficinas articulen con instancias que dispongan de listas de oferentes con discapacidad.
- √ Se recomienda tomar como base para este proceso el "Proceso Básico de Accesibilidad Universal", formulado por el Conapdis, en setiembre de 2011. En el tema de derechos humanos resaltar el derecho al empleo de las personas con discapacidad y en el de accesibilidad, hacer énfasis en los productos de apoyo y ajustes requeridos en la inclusión laboral.

10.5.2 Otros actores sociales:

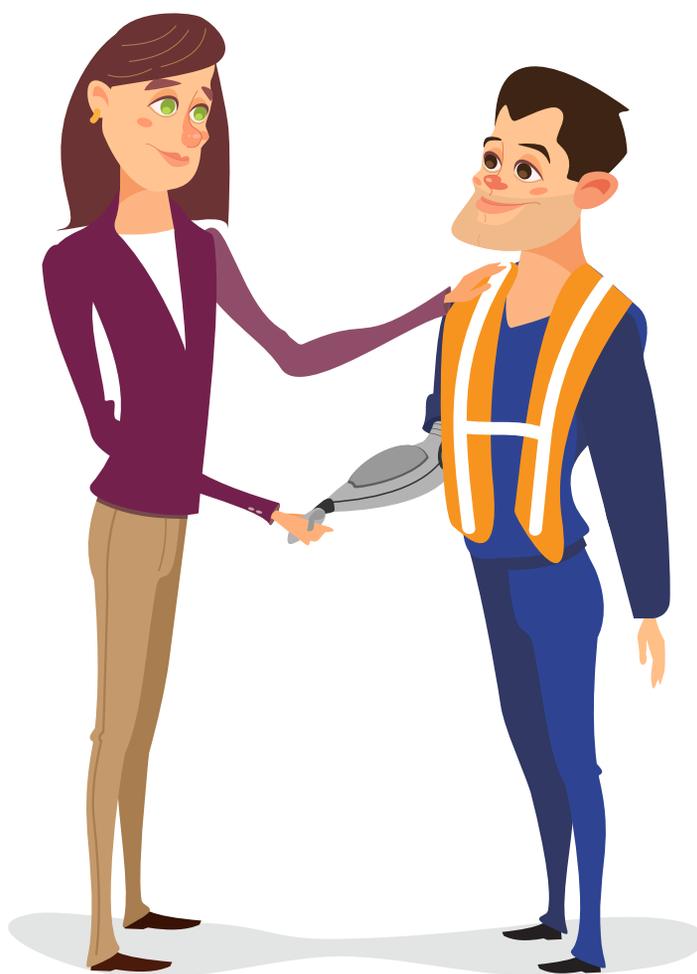
- √ De ser viable, se propone capacitación dirigida a integrantes de juntas directivas, personas tomadoras de decisión, personas sindicalistas asociadas y a personas con discapacidad en planilla, para que conozcan procesos de apoyo desde los sindicatos. Así como capacitación sobre ajustes necesarios.
- √ Capacitación específica a las asesorías jurídicas de las organizaciones sindicales, por su función directa en la defensa de derechos, con el propósito de que conozcan la normativa sobre el derecho al empleo de las personas con discapacidad.
- √ Considerar, en la medida de las posibilidades, capacitación continua a gestores de empleo en las municipalidades y a empleadores, así como priorizar con las empresas, asesorías a las dependencias de los recursos humanos.

10.6 Información, comunicación y diseño de productos promocionales:

- √ En general, acompañar los distintos esfuerzos con acciones de comunicación e información, que permitan promover y difundir en diferentes actividades y medios, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y los ajustes razonables. También acceso virtual a la información, que sea ágil, ejecutiva y de fácil acceso.
- √ Considerar a los colegios profesionales como formadores, en la difusión y defensa de derechos de las personas con discapacidad.
- √ Divulgación y promoción de servicios y beneficios para las empresas contratantes y campañas de concienciación a las empresas locales, para la toma de conciencia, incluyendo exposición de casos de éxito.



- √ Se recomienda valorar el diseño, producción o adaptación de estos materiales, tomando en cuenta las particularidades de cada región. Asimismo, aprovechar los espacios de difusión de las Cámaras para incluir materiales divulgativos y promocionales.
- √ Acciones relativas a la distribución de materiales producidos por la institución para la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, a los diferentes actores.
- √ Producción de videos, spots publicitarios, material ejecutivo y visitas presenciales para promover el derecho al empleo de las personas con discapacidad.
- √ En síntesis, el desarrollo de estrategias que:
 - Incidan en la concienciación de las y los empresarios.
 - Promuevan una cultura empresarial inclusiva.
 - Permitan el encuentro presencial con las empresas que han desarrollado casos de éxito en inclusión laboral de personas con discapacidad.
 - Favorezcan el intercambio de experiencias en inclusión laboral, con metodología muy ejecutiva.



XI. TRABAJANDO EN RED

- ✓ Articular con las Redes Locales de Intermediación de Empleo para Personas con Discapacidad, las acciones que el Conapdis impulsa de promoción de la inclusión laboral de esta población.
- ✓ Procurar que haya participación de la Red, en acciones que se desarrollan en las regiones, por ejemplo, las reuniones de trabajo con las cámaras empresariales, las empresas privadas, las organizaciones sindicales y demás actores.
- ✓ Coparticipar en la gestión y sostenibilidad de la Red, en lo posible, direccionando las acciones según las estrategias que establece la Caja de herramientas: Redes Locales de Intermediación de Empleo para Personas con Discapacidad. (ubicable en el enlace: <http://drea.co.cr/sites/default/files/Contenido/Caja%20herramientas%20Redes%20Locales%20octubre%202015.pdf>)
- ✓ Desarrollar procesos técnicos de información o asesoría, bien planificados, según sea el nivel de desarrollo de la red y las necesidades que determinen. Incluir los temas: derechos humanos y enfoques paradigmáticos.
- ✓ Recopilar, sistematizar y socializar experiencias exitosas que modelen acciones en inclusión laboral de personas con discapacidad.
- ✓ Estar vigilantes de que en todas las actividades socioeducativas que la Red desarrolle, se considere la participación de las personas con discapacidad y se generen las condiciones necesarias para que su participación sea efectiva.
- ✓ Estar vigilantes de que las acciones de promoción de la inclusión laboral se organicen en espacios accesibles, tomando en cuenta las condiciones particulares de las personas con discapacidad.
- ✓ Compartir experiencias exitosas de otras Redes y promover el análisis de lecciones aprendidas y desafíos, que permita identificar propuestas de mejoras y potencial de replicación.
- ✓ Promover la elaboración de diagnósticos acerca de la situación de la población con discapacidad, caracterización de la región, así como instrumentos estandarizados para recabar esta información.
- ✓ Identificación de encuentros regionales en los que participen las cámaras de mayor representación de la zona, en los cuales se compartan mensajes ejecutivos de inclusividad laboral; spots publicitarios, testimonios de éxito en inclusión laboral. Es importante el acercamiento, el trabajo realizado de lo macro a lo micro, el intercambio de experiencias positivas que pueden ser implementadas en otras regiones, así como oportunidades de mejora a implementar en la promoción de la inclusión laboral.

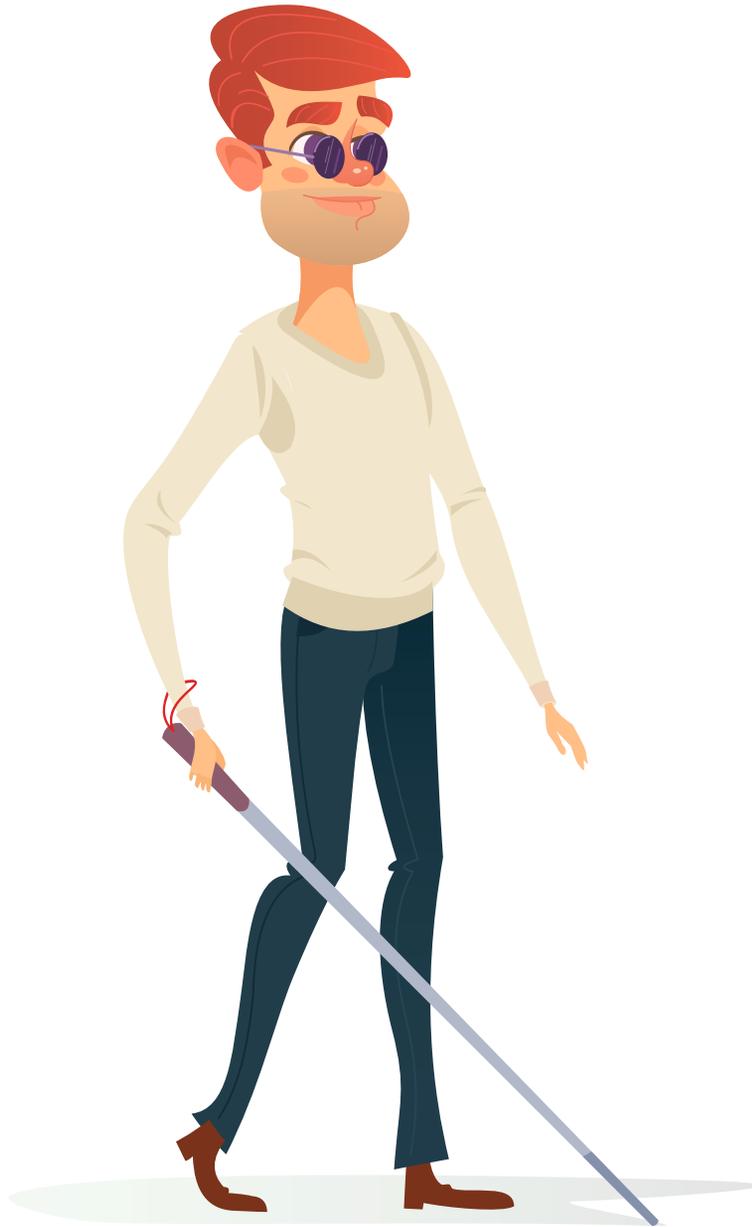


XII. TRABAJANDO EN UNA AGENDA NACIONAL

- ✓ Participación del Conapdis en el Consejo Consultivo Nacional de Responsabilidad Social, desde donde se pueden promover políticas al sector empresarial.
- ✓ Participación del Conapdis y de personas con discapacidad en responsabilidades que se derivan de planes, políticas, estrategias y comisiones de trabajo vinculadas a la temática, como el Plan Nacional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, la Política Nacional de Responsabilidad Social, la Comisión Técnica Interinstitucional de Empleabilidad, el Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la Formación e Inserción Laboral de la Población con Discapacidad y otros.
- ✓ Diseño y desarrollo de diferentes acciones como congresos, seminarios, talleres, foros, desayunos empresariales, relacionados con los temas de derechos humanos, responsabilidad social, discapacidad y otros, dirigidos a actores públicos y privados con incidencia a nivel nacional y poder de toma de decisiones.
- ✓ Participación en espacios que posibiliten la incidencia para el alineamiento de la formación de las personas con discapacidad con la demanda actual, incluyendo al INA MEP, el Programa Empléate, en el Consejo de la Persona Joven (CPJ) y las universidades.
- ✓ Generar acciones concienciadoras sobre los derechos a la formación, el empleo y el trabajo de personas con discapacidad en las redes sociales, páginas web y demás medios de comunicación; que también incluya la divulgación de información sobre incentivos, reconocimientos a empresas inclusivas, experiencias exitosas, entre otros.
- ✓ Trabajar hacia el cambio paradigmático a nivel estructural: con empresas, instituciones, centros de educación y formación (incluyendo universidades), familia y otros ámbitos importantes.
- ✓ Promoción y divulgación de beneficios atractivos, que incentiven la inclusión laboral de las personas con discapacidad, entre ellos: sello inclusivo, distintivos o premiaciones, por categorías, métricas e indicadores de alto desempeño.
- ✓ Acciones de capacitación no formal dirigidas a personas funcionarias del Conapdis, para la actualización conceptual sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad, derechos humanos, responsabilidad social y otros, con participación de empresas, personas con discapacidad incluidas o no laboralmente, organizaciones, familias y otros.
- ✓ Participación en espacios que contribuyan a incorporar la perspectiva de las personas con discapacidad y la promoción de su inclusión laboral, en las escuelas de formación universitaria en administración de empresas, talento humano, mercadeo y otros, en todas las escuelas; incluyendo la participación de las personas con discapacidad.
- ✓ Organización y desarrollo conjunto de acciones de capacitación, en coordinación con personas con discapacidad, empresas, organizaciones y otros actores sociales, tendientes a la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. No solo en el área urbana sino también se tome en cuenta las comunidades rurales.
- ✓ Acciones dirigidas a las Organizaciones No Gubernamentales para recopilar y capitalizar experiencias de promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad.



- ✓ Desarrollo de acciones de asesoría técnica a las empresas privadas e instituciones públicas, con incidencia nacional.
- ✓ Diseño y formulación de material relacionado con la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tales como: desplegados, afiches, manuales y guías orientadoras, disponible en formato digital y de fácil acceso.
- ✓ Acciones tendientes para fortalecer las oficinas de intermediación laboral de las municipalidades, el INA y el MTSS, y el acceso a la oferta y la demanda en las páginas de empleo.



XIII. MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

En apoyo al desarrollo de las acciones de asesoría y capacitación inscritas en la Estrategia para la Promoción de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, se propone el siguiente mecanismo que tiene como propósito facilitar el reporte y seguimiento de los avances y las medidas institucionales para su mejora, así como el establecimiento de los elementos de coordinación necesarios para su cumplimiento.

Durante el seguimiento se propone hacer recolección de información relacionada con lo siguiente:

- La ejecución de las actividades planificadas para apoyar el cumplimiento de las acciones estratégicas de la Estrategia, en los plazos establecidos.
- Los resultados conseguidos a través de la realización de las actividades y la respuesta de los (as) responsables, así como de otros actores involucrados.
- La consecución de los objetivos.
- Las medidas necesarias para el logro de las acciones.

√ **¿Cómo se realizará el seguimiento?**

El mecanismo de seguimiento se establece considerando la teoría de funcionamiento de un sistema, que conlleva un proceso de recolección de información, análisis de la misma (incluyendo mecanismos de control de la calidad de la información y verificación), la elaboración de un informe y la gestión de recomendaciones.

El seguimiento se realizará a través del reporte de información sobre actividades realizadas por las unidades competentes, relacionadas con acciones estratégicas de la Estrategia; que se consolida en los informes de ejecución que se remiten a Planificación y Desarrollo Institucional.

√ **¿Cada cuánto se realizará el seguimiento?**

El seguimiento será semestral, según calendario establecido por Planificación y Desarrollo Institucional.

√ **¿Quiénes realizarán el seguimiento?**

Concluido el plazo de entrega de informes semestrales por parte de las unidades responsables, Planificación y Desarrollo Institucional hará traslado de la información a la unidad ejecutora encargada de las siguientes fases del mecanismo de seguimiento: análisis de la información, elaboración del informe y recomendaciones para la mejora.

El seguimiento responderá a la necesidad de introducir cambios respecto de un problema de viabilidad de las acciones propuestas en los lineamientos, y en este marco, las decisiones que se tomen pueden ser de dos tipos: preventiva o correctiva. La preventiva conlleva anticiparse y, en respuesta a riesgos potenciales, realizar un seguimiento. Y la correctiva, cuando se reorientan procesos, estrategias o técnicas para corregir efectos no deseados, ineficacias o ineficiencias en las acciones ya en marcha.



✓ Descripción de acciones del mecanismo de seguimiento y evaluación

En la siguiente tabla se realiza una descripción de las acciones que conlleva el presente mecanismo:

Acción	Descripción	Responsables
1	Elaboración y entrega de informes semestrales que dan evidencia del avance de las acciones. Ver Anexo N° 2: Guía para el reporte de cumplimiento de acciones de asesoría y capacitación para la promoción de la inclusión laboral	Unidades Ejecutoras Planificación y Desarrollo Institucional
2	Recepción de informes semestrales de Planificación y Desarrollo Institucional.	Unidad (es) Encargada (s) a nivel nacional
3	Verificación, revisión y validación de la información recibida (consistencia de la información y pertinencia con las acciones estratégicas de la Estrategia).	
4	Análisis de la información aportada.	
5	Generación de Informe Final integrado.	
6	Generación de recomendaciones para ajustar el cumplimiento de las acciones, a unidades ejecutoras que corresponda.	
7	Presentación de informes ante las instancias requeridas, para su conocimiento, seguimiento y acciones de coordinación necesarias.	



XIV. BIBLIOGRAFÍA

Álvarez López, Luis (2005). El proceso de consultoría organizacional.

CEPAL (2016). Guía de Asistencia Técnica para la producción y el uso de indicadores de género.

CEPAL (2003). Servicios de Intermediación Laboral: Enseñanzas para América Latina y el Caribe. Revista N.80.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (2011). "Proceso Básico de Accesibilidad Universal", Heredia – Costa Rica.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (2011). Módulo inicial "Discapacidad y Accesibilidad" -diseño metodológico, Heredia – Costa Rica.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (2003). Procedimientos de Acciones de Capacitación. Acciones Rectoras, Heredia – Costa Rica.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (2012). Estructura y funcionamiento del programa de capacitación, política, normativa y procedimientos para la actividad docente, Heredia – Costa Rica.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (2002). "Estrategias para la incorporación del tema de discapacidad en el trabajo en redes de atención y prevención de la violencia intrafamiliar", Heredia – Costa Rica.

Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (2015). "Primera parte Guía de Armonización de la Normativa por parte de Instituciones, Municipalidades y Poderes de la República, en congruencia con la ley n°8661, Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad y su protocolo facultativo", Heredia – Costa Rica.

Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (año). Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral, Ecuador.

Consejo Nacional de Personas con Discapacidad. Estrategia para la Promoción de la Inclusión laboral de Personas con Discapacidad 2016 al 2021 (2016). Heredia, Costa Rica.

Organización Internacional del Trabajo (sin año). Red Global de Empresas y Discapacidad de la OIT. Notas de Discusión.

ManpowerGroup MeCA (2012). Guía de aplicación para las empresas. Talento y liderazgo. México.

Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC) y otros. Política Nacional de Responsabilidad Social, 2017.

Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2010). Educación de Calidad el camino para la Prosperidad. Asistencia Técnica. Bogotá, Colombia.

Organización Internacional del Trabajo (2011). Buenas Prácticas de Negociación Colectiva en Costa Rica.

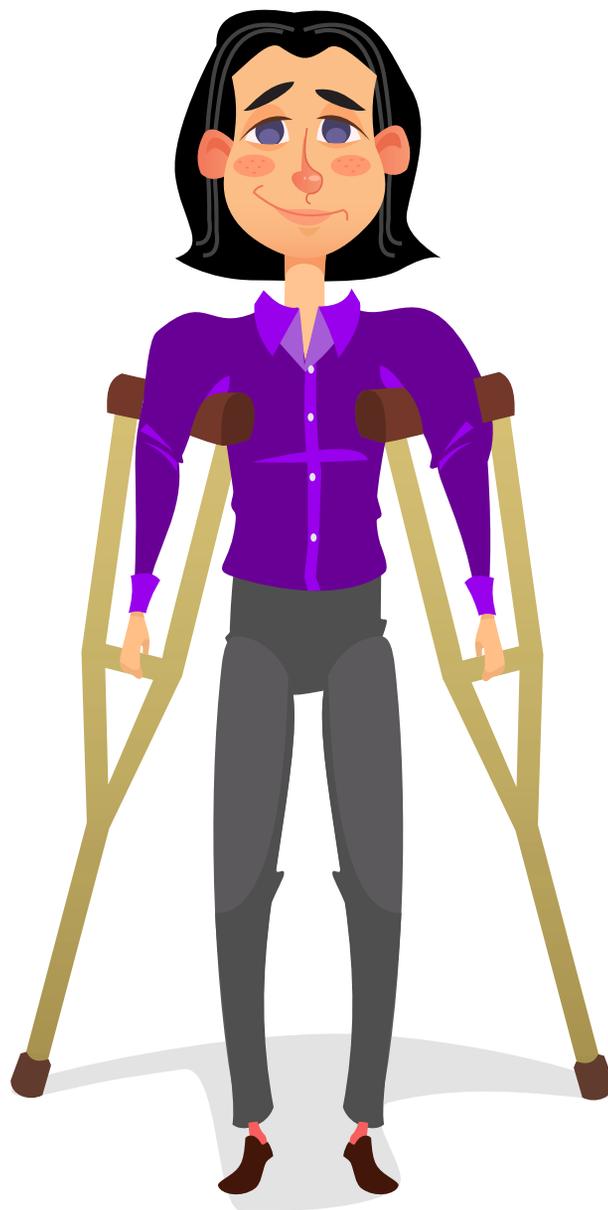


Organización Internacional del Trabajo (2015). Estrategias y plan de acción para la inclusión de la discapacidad, 2014-2017, Primera edición.

Organización Internacional del Trabajo (2015). Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la Agenda Global del Desarrollo.

Organización Internacional del Trabajo (1997). La Consultoría a empresas. Ginebra.

Universidad Nacional, Programa de Naciones Unidas, Organización Internacional del Trabajo (2005). Caja de herramientas Redes Locales de Intermediación de Empleo para Personas con Discapacidad. San José, Costa Rica.



XV. ANEXOS

Anexo N° 1.

Marco Referencial sobre Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Resumen ejecutivo

Parte I. Presentación

Se sistematiza el presente documento, en el marco de las acciones contenidas en la Estrategia “Promoción de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad 2016 al 2021” que formula e implementa el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, en adelante Conapdis, este ejercicio en particular se relaciona con la necesidad de llevar a cabo una actualización filosófica, jurídica y conceptual, respecto de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, a su vez que se constituya en un documento de referencia para todas las Unidades Ejecutoras del Conapdis.

El propósito de este ejercicio de sistematización es que sea la base para el diseño y formulación de acciones técnicas para el trabajo que se pretende lograr con las empresas privadas, por tanto, sistematiza en el tiempo, los principales alcances con relación a derechos humanos y las empresas privadas en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Parte II. Sobre el empleo y el trabajo en el mundo y en Latinoamérica

2.1. Convención Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (2006)

La Convención es el primer instrumento de derechos humanos del siglo XXI y el primer instrumento legalmente vinculante que protege de manera general los derechos de las personas con discapacidad. Si bien en la Convención no se recogen derechos humanos nuevos, se establecen en ella con mucha mayor claridad las obligaciones de los Estados de promover, proteger y asegurar los derechos de las personas con discapacidad. Así pues, la Convención no sólo aclara que los Estados no deben discriminar a las personas con discapacidad, sino que también establece las numerosas medidas que los Estados deben adoptar a fin de crear un entorno que permita que las personas con discapacidad gocen de verdadera igualdad en la sociedad. Por ejemplo, la Convención requiere que los Estados adopten medidas para asegurar la accesibilidad del entorno físico y de la tecnología de la información y las comunicaciones. Asimismo, los Estados están obligados a lograr que haya mayor conciencia, promover el acceso a la justicia, asegurar la movilidad personal y recopilar datos desglosados en relación con la Convención. De esta forma, la Convención profundiza mucho más que otros tratados de derechos humanos en la determinación de las medidas que los Estados deben adoptar a fin de impedir la discriminación y lograr la igualdad para todos.



En la Convención se establecen derechos específicos, dentro de los que se cita el derecho al trabajo y al empleo, de la manera en que se enuncia a continuación:

Artículo 27: Trabajo y empleo

Derecho a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de Selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción Profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;



k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio

2.2. Pacto Mundial para el Empleo (ONU, 2009)

El Pacto Mundial es un marco práctico para desarrollar, implantar y divulgar políticas y prácticas de sostenibilidad empresarial, ofreciendo a sus firmantes una amplia gama de recursos y herramientas de gestión para ayudarles a implementar modelos de negocio y desarrollo sostenible.

Esta iniciativa de responsabilidad social empresarial persigue dos objetivos complementarios: incorporar 10 principios en las actividades empresariales de todo el mundo y canalizar acciones en apoyo de los objetivos más amplios de las Naciones Unidas, incluidos los ODS. Representa una plataforma de liderazgo para el desarrollo, la implementación y la divulgación de políticas y prácticas corporativas responsables.

El Pacto Mundial para el Empleo tiene dos fuertes afirmaciones:

- √ " el mundo debe funcionar mejor".
- √ "el mundo debería ser diferente después de la crisis".

Ambas constituyen un cuestionamiento del modelo neoliberal de las últimas décadas y es un llamado a tomarse en serio el concepto de desarrollo sostenible.

2.3. Guía de Responsabilidad Social. (2010)

Está contenida en la Norma internacional ISO 26000 y ofrece una guía global sobre responsabilidad social, pertinente para las organizaciones del sector público y privado de todo tipo, por cuanto está basada en un consenso internacional entre expertos representantes de las principales partes interesadas, por lo que alienta la aplicación de mejores prácticas en responsabilidad social en todo el mundo.

Esta Norma proporciona orientación sobre los principios que subyacen en la responsabilidad social, su reconocimiento, el involucramiento con las partes interesadas, las materias fundamentales y los asuntos que la constituyen, así como las maneras de integrar un comportamiento socialmente responsable en la organización. Esta Norma Internacional hace énfasis en la importancia de los resultados y mejoras en el desempeño en esta área.

Reconociendo que las organizaciones se encuentran en diferentes niveles al comprender e integrar la responsabilidad social, el propósito de esta Norma es que se utilice, tanto por aquellas que se inician en el proceso de adopción de la responsabilidad social, como por aquellas que cuentan con mayor experiencia en su implementación. A las organizaciones que se inician les puede ser útil leerla y aplicarla como una guía elemental en responsabilidad social, mientras que los usuarios más experimentados la emplean para mejorar las prácticas existentes e integrar aún más la responsabilidad social dentro de la organización.



La ISO 26000 extiende la comprensión y la implementación de la responsabilidad social mediante:

- √ El desarrollo de un consenso internacional sobre lo que significa y los asuntos de la responsabilidad social que las organizaciones necesitan abordar.
- √ El aporte de una guía para la traducción de los principios en acciones efectivas.
- √ La afinación de las mejores prácticas que ya han evolucionado y la difusión de la información en todo el mundo para el bien de la comunidad internacional.

Finalmente, la Guía apunta que la organización debería respetar los derechos humanos, así como reconocer su importancia y universalidad, es decir, que estos derechos son aplicables a todos los individuos de todos los países y culturas. Y, en el caso de que los derechos humanos no sean garantizados en su ámbito de actuación, bien sea por un vacío legal o por prácticas inadecuadas, la organización debería hacer todo lo que esté a su alcance para respetar y proteger esos derechos

2.4. Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos (ONU; 2011)

Estas Normas enuncian obligaciones fundamentales mínimas para las empresas en la esfera de los derechos humanos. Reafirman que, aunque la responsabilidad primordial de promover y proteger los derechos humanos recae en los Estados, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, en su calidad de órganos de la sociedad (instituciones y grupos de individuos), también tienen responsabilidades «dentro de sus respectivas esferas de actividad e influencia».

Las Normas subrayan las prácticas óptimas, varias formas de monitorizarlas y hacerlas cumplir y sientan también un punto de referencia para determinar si los gobiernos están cumpliendo su obligación de proteger los derechos asegurando que existen los marcos reguladores apropiados. Las Normas de la ONU son también una herramienta importante de referencia y de campaña para las organizaciones no gubernamentales (ONG) y los activistas de base.

Las Normas exigen «promover, asegurar que se disfruten, respetar, hacer respetar y proteger los derechos humanos consagrados en el derecho internacional y en la legislación nacional». Como mínimo, esto requiere que las empresas *se abstengan de realizar actividades que violan directa o indirectamente los derechos humanos, o se abstengan de beneficiarse de las violaciones de los derechos humanos, y ejerzan la diligencia debida para evitar causar perjuicio*. (En: http://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2013/11/Normas_DDHH_ONU.pdf)

2.5. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (2011)

La OCDE plantea los siguientes principios generales que las empresas deben tener en cuenta en los países en los que ejercen su actividad:

1. Contribuir al progreso económico, social y medioambiental para lograr un desarrollo sostenible.
2. Respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos de las personas afectadas por sus actividades.



3. Estimular la generación de las capacidades locales mediante una cooperación estrecha con la comunidad local, incluyendo los intereses de los empresarios, y desarrollando al mismo tiempo las actividades de la empresa en los mercados interno y externo de una manera compatible con la necesidad de prácticas comerciales saludables.
4. Fomentar la formación del capital humano, especialmente creando oportunidades de empleo y ofreciendo capacitación a los empleados.
5. Abstenerse de buscar o de aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o regulatorio relacionadas con los derechos humanos, el medioambiente, la salud, la seguridad, el trabajo, el sistema tributario, los incentivos financieros u otras cuestiones varias.
6. Apoyar y defender los principios de buen gobierno corporativo y desarrollar e implementar buenas prácticas de gobierno corporativo, incluso a través de grupos de empresas.
7. Desarrollar e implementar prácticas auto disciplinarias y sistemas de gestión eficaces que promuevan una relación de confianza recíproca entre las empresas y las sociedades en las que ejercen su actividad.
8. Promover el conocimiento y el cumplimiento, por parte de los empleados de las empresas multinacionales, de las políticas de empresa mediante la difusión adecuada de las mismas, incluso a través de programas de capacitación.
9. Abstenerse de tomar medidas discriminatorias o disciplinarias contra los trabajadores que elaboren, de buena fe, informes para la dirección o, en su caso, las autoridades públicas competentes acerca de prácticas contrarias a la ley, a las *Directrices* o a las políticas de la empresa.
10. Implementar la debida diligencia basada en los riesgos incorporándola, por ejemplo, a sus sistemas de gestión de riesgos, con el fin de identificar, prevenir o atenuar los impactos negativos, reales o potenciales, que se describen en los apartados 11 y 12 e informar sobre cómo se reacciona ante dichos impactos negativos. La naturaleza y el alcance de la debida diligencia dependen de las circunstancias de cada situación particular.
11. Evitar que las actividades propias generen o contribuyan a generar impactos negativos en los campos contemplados por las *Directrices* y tomar las medidas necesarias para tratarlos cuando se produzcan dichos impactos.
12. Esforzarse por impedir o atenuar los impactos negativos, aun en los casos en que las empresas no hayan contribuido a los mismos, si están directamente relacionados con sus actividades, productos o servicios en virtud de una relación comercial. Esto no ha de interpretarse como una transferencia de la responsabilidad de la entidad que causa el impacto negativo hacia la empresa con la que mantiene una relación comercial.
13. Además de responder a los impactos negativos en los ámbitos contemplados por las *Directrices*, fomentar, en la medida de lo posible, que sus socios comerciales, incluidos sus proveedores y contratistas, apliquen principios de conducta empresarial responsable conformes con la *Directrices*.



14. Comprometerse ante las partes interesadas facilitándoles posibilidades reales de participación a la hora de planificar y tomar decisiones relativas a proyectos u otras actividades susceptibles de influir de forma significativa en las poblaciones locales.
15. Abstenerse de cualquier injerencia indebida en las actividades políticas locales.

Además, la OCDE alienta a las empresas a que:

1. Apoyen, en función de sus propias circunstancias, los esfuerzos conjuntos desarrollados en los foros apropiados para favorecer la libertad en Internet, concretamente a través del respeto de la libertad de expresión, reunión y asociación.
2. Participen en o presten su apoyo a, en su caso, iniciativas privadas (iniciativas ciudadanas) o de varias partes interesadas y al diálogo social sobre una gestión responsable de la cadena de suministro, asegurándose de que dichas iniciativas tengan debidamente en cuenta sus consecuencias sociales y económicas en los países en desarrollo y cumplan con las normas existentes reconocidas a nivel internacional. (En: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>)

2.6. Principios Rectores en las Empresas (ONU,2011)

Estos Principios fueron aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2011, y son el principal conjunto de principios producido sobre el tema de empresas y derechos humanos. Se basan en el reconocimiento de:

1. Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales;
2. El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos;
3. La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.

¿Qué dicen los Principios Rectores?

El primero establece el deber del Estado de proteger a la población de los efectos adversos que puedan producir sobre ella las empresas que se encuentran bajo su jurisdicción o en su territorio.

El segundo principio estipula la responsabilidad de todas las empresas, sea cual sea su tamaño, su sector o el país en el que se encuentre, de respetar los derechos humanos y de no producir impactos negativos en las poblaciones locales.

El tercer y último principio se refiere al acceso efectivo al remedio para las víctimas de eventuales violaciones de los derechos humanos.



2.7 Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015)

Los ODS, también conocidos como Objetivos Mundiales, son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad.

Estos 17 Objetivos se basan en los logros de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, aunque incluyen nuevas esferas como el cambio climático, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible, la paz y la justicia, entre otras prioridades.

Sus Objetivos están interrelacionados, son una agenda inclusiva, abordan las causas fundamentales de la pobreza y nos unen para lograr un cambio positivo en beneficio de las personas y el planeta.

En su Objetivo N° 8: Trabajo decente y crecimiento económico plantea para 2030, 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.

Con alrededor de 200 millones de personas sin trabajo en el mundo, el pleno empleo sigue siendo una realidad lejana para muchos países. Principalmente para las mujeres, quienes ocupan con frecuencia empleos infravalorados y mal remunerados, carecen de acceso a la educación, a la formación y a oportunidades de trabajo, tienen un poder de negociación y de toma de decisiones limitado y siguen cargando con la responsabilidad de la mayor parte del trabajo doméstico no remunerado. A nivel mundial, sólo la mitad de las mujeres forman parte de la fuerza de trabajo, frente a 80 por ciento de los hombres, y en promedio ganan un 23 por ciento menos que los hombres; las mujeres con hijos e hijas son las más afectadas.

De manera que, para reducir las cifras de desempleo, el pleno empleo debe ser establecido como un objetivo de las políticas macroeconómicas a nivel nacional e internacional.

2.8. Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social

Los principios establecidos en esta Declaración ofrecen a las empresas multinacionales, a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de personas trabajadoras, orientaciones en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones de trabajo. Dichas orientaciones se basan fundamentalmente en los principios consagrados en convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, así como en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, los cuales han sido reconocidos universalmente como instrumentos esenciales en la consecución del objetivo del trabajo decente para todos.

La función prominente que siguen desempeñando las empresas multinacionales en el proceso de mundialización económica y social hace que la aplicación de los principios de esta Declaración resulte importante y necesaria, tanto en el contexto de las inversiones extranjeras directas y el comercio, como en el de las cadenas mundiales de suministro.



Las partes interesadas pueden utilizar los principios de la Declaración como orientaciones para potenciar los efectos sociales y laborales positivos de las operaciones de las empresas multinacionales y mejorar la gobernanza de éstas, a fin de lograr el trabajo decente para todos y, de esta forma, cumplir uno de los objetivos universales reconocidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Dichas orientaciones también pueden utilizarse para forjar alianzas que permitan abordar muchos de los desafíos a los que ni los gobiernos ni las empresas pueden hacer frente por sí solos, como alianzas entre múltiples partes interesadas e iniciativas de cooperación internacional.

Este instrumento ofrece orientaciones de política social en un sector de actividades delicado y sumamente complejo. La adhesión a esta Declaración por parte de todos los interesados contribuye a crear unas condiciones más propicias para el trabajo decente, un crecimiento económico inclusivo y el desarrollo social.

Esta Declaración tiene como objetivo fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y a la consecución del trabajo decente para todos, así como minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas. (Adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.^a reunión (Ginebra, noviembre de 1977) y enmendada en sus 279.^a (noviembre de 2000), 295.^a (marzo de 2006) y 329.^a (marzo de 2017) reuniones)

Parte III. Enfoques relacionados con Empleo y Discapacidad

3.1. Justicia Social

El enfoque de la OIT para promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad se basa en la convicción de que el trabajo es un elemento fundamental de realización personal, integración social y reconocimiento; y tener un trabajo de calidad decente es la manera más efectiva de escapar del círculo vicioso de marginación, pobreza y exclusión social. Esta población queda a menudo atrapada en ese círculo vicioso por lo que se necesita una acción positiva para ayudarlas a salir de él.

Una convicción básica que sustenta este enfoque es que las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para conseguir trabajo y ocupar un lugar en la sociedad, provienen en gran medida de políticas, leyes, reglamentaciones y prácticas, en la manera en que está estructurado y organizado el empleo y en las erróneas presunciones con respecto a su capacidad laboral – más que de la discapacidad misma. Esas barreras se pueden y se deben superar a través de toda una serie de medidas políticas, reglamentaciones, programas, servicios y campañas. La OIT brinda respaldo a los constituyentes para elaborar soluciones adecuadas a sus contextos nacionales, a través de las normas internacionales del trabajo, refuerzo de los conocimientos, defensa y actividades de cooperación técnica. (OIT, Discurso 20 febrero 2017)

Durante la Jornada Mundial de Justicia Social, celebrada en Ginebra en febrero de 2017, personas expertas advirtieron que para garantizar la dignidad humana para todas las personas se necesitan políticas apropiadas de justicia social que se apliquen tanto a nivel nacional e internacional.



3.2. Trabajo Decente (OIT, 2015)

Se entiende por trabajo decente “el acceso a un empleo con derechos y sin discriminación, en condiciones saludables, con remuneración suficiente y protección social. Es decir, trabajo con dignidad”.

La idea de **trabajo decente o trabajo digno** se concibe como un derecho universal desde los tiempos de la creación de la OIT en 1919, hace ya casi cien años y en la actualidad busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

¿Por qué es necesario hablar de trabajo decente?

Porque el trabajo decente está en el centro de las políticas adoptadas tripartitamente por la OIT, en la agenda internacional adoptada por Naciones Unidas en el marco de los ODS y porque hay un gran déficit de trabajo en estas condiciones en el mundo.

Dos mil millones de personas, dos tercios de las que trabajan en el mundo, lo hacen sin contrato y sin derechos, o sufren discriminación, o reciben una remuneración muy por debajo de sus capacidades, o están sobreexpuestas a accidentes o enfermedades laborales, o carecen de protección social, o padecen todas esas deficiencias a la vez.

De hecho, el 80% de la población mundial no tiene una cobertura adecuada de seguridad social y más del 50% carece por completo de dicha cobertura. Es decir, no tiene asegurada ningún tipo de protección en caso de desempleo, enfermedad, discapacidad, vejez o maternidad.

Más de doscientos millones de personas ni siquiera tienen trabajo, de ellas 74 millones de jóvenes lo buscan y no lo encuentran. Mientras todos esos millones de personas jóvenes y adultas buscan un trabajo sin encontrarlo, casi otros tantos niños y niñas son explotados laboralmente en minas, campos, casas, calles y talleres, ya que 168 millones de se encuentran atrapados en el trabajo infantil perdiendo su vida, su salud y su futuro. Además 21 millones de personas son explotadas en condiciones de trabajo forzoso.

Trabajo decente y las personas con discapacidades (OIT, 2007)

El derecho de las personas con discapacidades a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado, se basa en los principios de la CDPCD y en la prohibición de discriminación por motivos de discapacidad en cualquier forma de empleo; la protección de los puestos de las personas trabajadoras que adquieran una discapacidad durante el empleo a través de iniciativas de mantenimiento del empleo, la adopción de medidas para la readaptación profesional y la reincorporación al trabajo, asimismo prevé su protección mediante la legislación, incluido el derecho a afiliarse a sindicatos.



Las personas con discapacidad representan alrededor del 10% de la población mundial (650 millones de personas), de las cuales aproximadamente 470 millones están en edad de trabajar. Mucha de ellas han demostrado que, con oportunidades adecuadas junto con adaptaciones y apoyo, si es necesario, pueden hacer una importante contribución en todos los niveles de la economía y de la sociedad. Sin embargo, a menudo son excluidas y marginadas, y son particularmente vulnerables en tiempos de crisis.

La crisis económica actual pone de relieve los obstáculos a los que se enfrentan las personas con discapacidad y realza la necesidad de un desarrollo inclusivo y sostenible. La incorporación de mujeres y hombres con discapacidad en todos los aspectos de la sociedad, el desarrollo y la economía, desempeña un papel crucial para la reducción de la pobreza.

3.3. Trato justo en pro de la justicia social

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) plantea que las Personas con Discapacidad son una fuente potencial de poder sindical y en su congreso mundial realizado en Japón, en 2004, se comprometió a «lograr su plena integración en la sociedad y en el lugar de trabajo mediante medidas que incluyan la educación, la formación y readaptación profesionales, combatir todo tipo de discriminación, adaptar el lugar de trabajo y el entorno en que viven, y la cooperación con agencias gubernamentales y empleadores».

En diciembre de 2001, el Grupo de Trabajo sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la central sindical canadiense CLC lanzó la campaña que denominó MORE que corresponde a los términos movilizar, organizar, representar y educar. Con estos conceptos, que constituyen un buen resumen de la acción sindical en general, la central CLC subraya la idea de que el trato justo para las personas trabajadoras con discapacidad no constituye una cuestión aislada: es parte de la campaña sindical central en pro de la justicia social y debe incluir acciones como las siguientes:

- √ Llevar a cabo conferencias nacionales sobre acceso para los miembros con discapacidad, con el fin de proporcionar un foro a los militantes de los derechos de las personas con discapacidad donde elaborar estrategias y movilizar a las personas por cuestiones relativas a los lugares de trabajo o a la comunidad.
- √ Organizar un llamamiento en la política pública y en el orden del día legislativo en pro de un programa universal sobre discapacidad, de la reestructuración de las exenciones impositivas para las personas con discapacidad y del acceso a los servicios que cuentan con respaldo público y a los centros independientes de recursos vitales.
- √ Preparar una serie de módulos de formación sobre derechos de las personas con discapacidad y una guía para los módulos sobre «Formar formadores».
- √ Imprimir y distribuir un volante informativo sobre los trabajadores con discapacidad en todos los locales sindicales.
- √ Crear y respaldar grupos de trabajo y comités para los miembros con discapacidad.
- √ Hacer que los miembros con discapacidad participen en la determinación y en el establecimiento de las prioridades en los temas de la negociación colectiva, garantizando su representación en conferencias, comités y equipos de negociación.



- ✓ Designar miembros activos para que compongan el Grupo de Trabajo del CLC sobre las personas con discapacidad.
- ✓ Como parte de las campañas de sindicalización, subrayar a los miembros potenciales el papel de los sindicatos en la promoción de la igualdad, los derechos humanos y el cambio social.
- ✓ Cubrir los costos a fin de que las actividades sindicales estatutarias, como las votaciones de huelga, las votaciones de ratificación, los referendos y las convenciones sean accesibles, incluyendo interpretación en lenguaje de signos y promoción de los trabajadores con discapacidad en los programas sindicales de formación; se alienta a los sindicatos locales a hacer lo mismo.
- ✓ Hacer que participen los miembros con discapacidad poniendo en práctica estrategias innovadoras que incluyan conferencias de vídeo, brindando adecuados formatos alternativos y lugares de reunión accesibles.
- ✓ Establecer redes con organizaciones que representan a personas con discapacidad y personas que han sufrido accidentes de trabajo.
- ✓ Mejorar el acceso a eventos y actividades elaborando y aplicando un control de igualdad y una lista de verificación sobre la accesibilidad, además de proporcionar a los miembros interpretación en lenguaje de signos, medios alternativos como material impreso en caracteres grandes o en braille según las necesidades.
- ✓ Llevar a cabo conferencias sobre temas relativos a las negociaciones colectivas, incluso sobre las cláusulas de reincorporación al trabajo (es decir, el derecho de volver a trabajar tras un accidente o enfermedad discapacitante) y el deber de efectuar adaptaciones (deber legal del empleador de tomar disposiciones para responder a las necesidades de los trabajadores con discapacidad).
- ✓ Antes de cualquier evento, supervisar a todas las personas participantes a fin de determinar cuáles son las necesidades en materia de adaptación y respaldo.
- ✓ Respaldo a los afiliados sindicales para obtener fallos judiciales y otras decisiones que establezcan precedentes en materia de derechos para las personas con discapacidad.
- ✓ Elaborar políticas que hagan progresar la participación de los miembros con discapacidad, incluyendo una política alternativa en los medios informativos, derechos de las personas con discapacidad como cuestión sindical y accesibilidad a actividades e instalaciones.
- ✓ Elaborar material sobre «el deber de efectuar adaptaciones» donde se aborden los distintos aspectos de dicha obligación.
- ✓ Aumentar la toma de conciencia dentro del movimiento sindical elaborando un módulo de formación sobre «El papel de los sindicatos en la promoción del temario sobre derechos de las personas con discapacidad» y concentrándose en cuestiones propias de los derechos de dichas personas en un plano de igualdad.
- ✓ Publicar y dar amplia difusión a un folleto titulado «Los derechos de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo: en qué consiste el deber de efectuar adaptaciones como instrumento para los miembros sindicales».



- √ Trabajar para integrar la perspectiva sobre derechos de las personas con discapacidad a todos los seminarios y revisar todos los programas de formación desde el punto de vista de la equidad.
- √ Elaborar material de formación sobre la obligación de efectuar adaptaciones pensadas para responder a las necesidades en materia de información de los afiliados en general y de todos los niveles y organismos del sindicato. (Tomado de Los sindicatos y la discapacidad «MAS»http://sid.usal.es/idocs/F8/ART11362/sindicatos_discapacidad)

3.4. Responsabilidad Social Empresarial

El proceso de globalización con su doctrina de libre mercado, ha llegado a permear todos los ámbitos de la sociedad: el económico, el financiero, el laboral, el social y hasta el ámbito político, otorgándoles un claro sello de carácter economicista. Consecuentemente, ha impactado también de diferentes formas a los distintos actores sociales, contribuyendo a generar un cambio significativo en el control y ejercicio efectivo del poder. En efecto, por una parte, los Estados, los gobiernos y las organizaciones civiles, hasta ayer actores centrales de la sociedad, en torno de los cuales se organizaba y se ejercía el poder decisional, han sido objeto de un debilitamiento significativo, perdiendo su capacidad de seguir cumpliendo su papel tradicional de promotores y defensores del bien común, de la equidad en las relaciones laborales y de la justicia; y por otra parte, los empresarios, la empresa y el mercado, que en el ámbito de las grandes decisiones políticas, económicas y sociales, ocupaban un lugar secundario, pasan a instalarse al centro, determinando prácticamente, el curso de la sociedad y de sus instituciones. Han revalorizado entonces, su rol de actores centrales y su primera consecuencia ha sido la subordinación de las relaciones sociales a la empresa, al mercado y, por tanto, a la ganancia o lucro.

Frente a este contexto, diversos instrumentos internacionales han exhortado a las empresas para que reconozcan la dimensión social del trabajo, lo que implica - en primer lugar, el reconocimiento de las personas trabajadoras como sujetos de derechos, el establecimiento en las empresas de las condiciones para un diálogo transparente y franco y el desarrollo de las confianzas y el respeto mutuo; y en segundo lugar, el irrestricto respeto a los derechos laborales, tales como el trato justo, a no ser discriminado, a la libertad de información, de conciencia, de asociación, de negociación colectiva, entre otros- parecen ser cada vez más condiciones ineludibles para desarrollar y fortalecer una suerte de competitividad virtuosa entre las empresas y con su cadena productiva. Ignorar o vulnerar consciente o inconscientemente estos principios y derechos fundamentales, puede llegar a convertirse en el futuro cercano, para las empresas, en una verdadera barrera de ingreso a los mercados.

De manera que la responsabilidad social empresarial o corporativa, es un estilo de gestión empresarial, que reconoce e incorpora la relación de permanente interdependencia que existe entre la empresa y sus interlocutores, cuyos intereses asume para el mutuo beneficio. Para tal fin, la empresa debe armonizar en su actividad de producir, la dimensión de la rentabilidad económica con los derechos humanos y laborales, con el bienestar social y con la protección ambiental. De este modo, y conjuntamente con la sociedad civil y el Estado, la empresa asume un rol fundamental en el proceso destinado a lograr una sociedad más justa y sustentable. Idealmente, la empresa que se involucra en este campo o actúa bajo esas premisas, da origen a una cadena virtuosa que conecta y genera una dinámica de acción orientada por estos principios,



con un sinnúmero de actores sociales, partiendo por sus personas trabajadoras y llegando a la comunidad, que intervienen en subproceso productivo y comercial. (Extraído de <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/03/responsabilidad-social-empresarial-rse-4/>)

Parte IV. Principios en Empleo y Discapacidad

Se propone el siguiente conjunto de principios normativos, a fin de que orienten y regulen el diseño y la implementación de acciones en el ámbito privado, se toman tantos principios generales en torno a los derechos humanos de las Personas con Discapacidad, así como aquellos referidos al derecho a un empleo digno.

a. 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, auto expresión, responsabilidad para asumir deberes y obligaciones, empoderamiento para reconocerse sujeto de derechos y obligaciones.

e. El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas: consiste básicamente en respetar la independencia de las personas con discapacidad y su libertad para decidir lo que les afecta

f. La no discriminación: significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de una discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales

g. La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad: desarrollar mecanismos de participación que garanticen la participación de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones las demás, en la vida política, pública, cultural, recreativa, el esparcimiento, el deporte.

h. El respeto por las diferencias y aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas.

i. La igualdad de oportunidades: principio que reconoce la importancia de las diversas necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad con el fin de asegurar el empleo de los recursos para garantizar que las personas disfruten de igualdad de oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias



j. Oportunidad de empleo en un mercado abierto, inclusivo, accesible, basado en la no discriminación

k. Igualdad entre el hombre y la mujer: Reconocimiento de las particularidades de ambos géneros

L. Justicia social: es un principio fundamental para la convivencia pacífica y próspera, dentro los países y entre ellos. Para las Naciones Unidas, la búsqueda de la justicia social universal representa el núcleo de su misión en la promoción del desarrollo y la dignidad humana.

Parte V. Elementos conceptuales

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 ofrecerá acceso al lugar de trabajo y a horarios que faciliten el empleo de personas con discapacidad.

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.

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.

Autoridad competente: Un (a) ministro (a), un departamento del gobierno u otra autoridad pública facultada para promulgar reglamentos, órdenes u otras instrucciones con fuerza de ley.

Comité de empresa/comité en el lugar de trabajo: Es un comité de personas trabajadoras dentro de la empresa con el que coopera el empleador y al que éste consulta sobre cuestiones de interés mutuo.

Condiciones de trabajo: Son los factores que determinan las circunstancias en que la persona trabajadora 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.

Conservación en el empleo: Consiste en permanecer con el mismo empleador, con las mismas o diferentes funciones o en condiciones de empleo, incluida la reintegración después de un período de ausencia remunerada o no.

Desarrollo Humano: Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), es aquel que sitúa a las personas en el centro del desarrollo. Trata de la promoción del desarrollo potencial de las personas, del aumento de sus posibilidades, y del disfrute de la libertad para vivir la vida que valoran



Desarrollo sostenible:

El desarrollo sostenible se ha definido como el desarrollo capaz de satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades.

El desarrollo sostenible exige esfuerzos concertados para construir un futuro inclusivo, sostenible, resiliente para las personas y el planeta. Para alcanzarlo es fundamental armonizar tres elementos básicos, a saber, el crecimiento económico, la inclusión social y la protección del medio ambiente. Estos elementos están interrelacionados y son todos esenciales para el bienestar de las personas y las sociedades.

La erradicación de la pobreza en todas sus formas y dimensiones es una condición indispensable para lograr el desarrollo sostenible. A tal fin, debe promoverse un crecimiento económico sostenible, inclusivo y equitativo, creando mayores oportunidades para todos, reduciendo las desigualdades, mejorando los niveles básicos, fomentando el desarrollo social equitativo e inclusivo y promoviendo la ordenación integrada y sostenible de los recursos naturales y los ecosistemas.

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 discapacitadas.

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;

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.

Empleo a prueba: Es la actividad laboral que proporciona experiencia para un determinado empleo o pone a prueba la aptitud para el mismo.

Entorno de trabajo: Son las instalaciones y las circunstancias en que tiene lugar el trabajo y los factores ambientales que pueden afectar a la salud de los trabajadores.



Gestión de la discapacidad: Proceso que se desarrolla en el lugar de trabajo con objeto de facilitar el empleo de personas con discapacidad, mediante un esfuerzo coordinado para resolver los problemas planteados por las necesidades individuales, el entorno de trabajo, las necesidades de la empresa y las responsabilidades jurídicas.

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.

Inclusión de la discapacidad: Significa promover y garantizar la participación de las personas con discapacidad en la educación, 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.

Lugar de trabajo: Son todos los lugares donde deben estar o adonde deben acudir las personas empleadas para realizar su trabajo, que se encuentran bajo el control directo o indirecto del empleador, como las oficinas, fábricas, plantaciones, obras de construcción, buques y residencias privadas.

Normas Internacionales del trabajo:

Los principios y normas sobre todas las cuestiones relacionadas con el trabajo adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo de composición tripartita (gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores). Estas normas adoptan la forma de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo.

Los convenios, previa ratificación por los Estados Miembros, establecen obligaciones vinculantes en materia de aplicación de sus disposiciones. Las recomendaciones son instrumentos no vinculantes que proporcionan orientación para las políticas, la legislación y la práctica.

Organizaciones de empleadores: Son organizaciones compuestas por empleadores individuales, otras asociaciones de empleadores o ambos, constituidas principalmente para proteger y promover los intereses de los miembros y proporcionarles servicios en asuntos relacionados con el empleo.

Organizaciones de y/o para personas con discapacidad: Son las organizaciones que representan a las personas con discapacidad y que defienden sus derechos.

Persona con discapacidad: Persona cuyas posibilidades de obtener empleo, reintegrarse al empleo y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en el mismo, resulten considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida.

Programa de asistencia a la persona trabajadora: Es un programa dirigido ya sea por un empleador y una organización de trabajadores conjuntamente, por un empleador por sí solo o por una organización de trabajadores por sí sola, que ofrece asistencia a los trabajadores y, frecuentemente, también a los miembros de sus familias que experimentan problemas



susceptibles de provocar dificultades personales que afecten o puedan afectar a la larga la productividad laboral.

Puesto de trabajo: Es la parte de la oficina o de la fábrica donde desempeña su labor el trabajador, incluido el escritorio o la superficie de trabajo utilizada, la silla, el material y otros elementos.

Readaptación profesional: Es un proceso que permite a las personas discapacitadas obtener y conservar un empleo adecuado, así como progresar en el mismo, y que de esa forma promueve su integración o reintegración sociales.

Reintegración o reinserción profesional: El proceso por el cual un trabajador recibe apoyo para reanudar su trabajo después de una ausencia por accidente o enfermedad.

Representantes de las personas trabajadoras: Son las personas reconocidas como tales por la legislación o las prácticas nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, N° 135 de 1971, ya se trate: a) de representantes sindicales, a saber, designados o elegidos por los sindicatos; o b) de representantes elegidos, a saber, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los convenios colectivos, cuyas funciones no incluyen actividades reconocidas como prerrogativa exclusiva de los sindicatos del país considerado.

Trabajo decente:

Trabajo productivo en el que se protegen los derechos, que genera ingresos adecuados y con la adecuada protección social. Las personas con discapacidad deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales, según lo estipulado en el Convenio núm. 159 y la Recomendación núm. 168 de la OIT. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad refuerza y complementa los principios del Convenio 159 ya que exige que los Estados Partes reconozcan el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás y declara que «ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.»

Parte VI. Para tomar en cuenta...

- √ El Pacto Mundial lanzado en el año 2000, es la mayor iniciativa mundial voluntaria en materia de civismo empresarial, que agrupa a empresas de todos los continentes y a centenares de partes interesadas y que pretende contribuir a un mercado mundial más inclusivo y estable. Es un conjunto de valores, una red de empresas y un foro de aprendizaje.
- √ Desde el año de 2008 se habla claramente de tres actores a los que se le definen sus responsabilidades en empleo e ingresos para todos, a saber, entorno institucional, empresas, sociedad, concebidos así:



- Entorno institucional: crear un entorno institucional y económico sostenible en el que las personas puedan adquirir y actualizar capacidades y competencias para poder trabajar de manera productiva en aras de su propia realización personal y bienestar común.
 - Empresas: que sean sostenibles para hacer posible el crecimiento y la generación de mayores oportunidades y perspectivas de empleo e ingresos para todos.
 - Sociedad: pueda conseguir sus objetivos de desarrollo económico y de progreso social, así como alcanzar un buen nivel de vida.
-
- √ Desde 2008 se habla de condiciones de trabajo saludables y seguras y de salario mínimo vital y de promover el diálogo social.
 - √ Conceptos transversales: trabajo decente, igualdad de género y no discriminación.
 - √ Poner en práctica el trabajo decente significa promover oportunidades de empleo para personas con discapacidad, basándose en los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad.
 - √ El trabajo decente es un motor del desarrollo sostenible.
 - √ Que desde al año 2010 a nivel del mundo se tiene una Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT y su propósito es fomentar el intercambio de conocimientos y actividades conjuntas entre empresas con el fin de recabar experiencias, facilitar el desarrollo de redes nacionales y promover los argumentos comerciales y de derechos humanos a favor de la inclusión de la discapacidad en el lugar de trabajo.
 - √ El medio principal de las empresas para participar en el Pacto Mundial es la integración de los principios en su estrategia y en sus operaciones.
 - √ Que los principios del pacto se centran en: derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción.
 - √ Que la responsabilidad de respetar los derechos humanos constituye una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas. Se trata de una responsabilidad adicional a la de cumplir las leyes y normas nacionales de protección de los derechos humanos.
 - √ Que Naciones Unidas en junio de 2011 hace suyos los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar. Resolución 17/4. Que son 31 principios y que su aporte central es "Mejorar las normas y prácticas en relación a con las empresas y los derechos humanos a fin de obtener resultados tangibles en las personas y comunidades afectadas, y contribuir a una globalización socialmente sostenible."(En:https://forodefensoriasmetropolitanas.files.wordpress.com/2013/08/luz_angela_principios.pdf)
 - √ Que en la agenda 2030 se coloca el trabajo decente para todos y el mandato de la OIT y el objetivo de la justicia social, en el centro de las políticas para un desarrollo y un crecimiento sostenible e inclusivo.



- √ Que en la agenda 2030 está el objetivo 8 relacionado con el trabajo decente y crecimiento económico, que implica promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
- √ Que en el apartado 8.5 de la agenda 2030 se dice que “para el 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombre y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- √ Costa Rica se convirtió en el primer país del mundo en suscribir un Pacto Nacional por el cumplimiento de los ODS, en setiembre de 2016.
- √ El desempleo mundial aumentó de 170 millones en 2007 a casi 202 millones en 2012, de los cuales alrededor de 75 millones son mujeres y hombres jóvenes.
- √ Cerca de 2200 mil millones de personas viven por debajo del umbral de pobreza de 2 dólares. La erradicación de la pobreza sólo es posible a través de empleos estables y bien remunerados.
- √ Se necesitan 470 millones de empleos a nivel mundial para las personas que se incorporarán al mercado laboral entre 2016 y 2030.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cegesti. Guía Práctica sobre Derechos Humanos y Empresas. (2013) San José Costa Rica.

Ian Graham. Los sindicatos y la discapacidad. El programa MORE. ¿De qué manera puede el sindicalismo brindar respaldo a los trabajadores con discapacidad? Haciendo lo que los sindicatos hacen mejor y agregándole un poco «MAS».

Luis Fernando Astorga. El trabajo como derecho humano. Tomado de "Por un Mundo Accesible e Inclusivo".

OISS. (2014). Medidas para el empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica. Madrid, España.

Organización de Naciones Unidas (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y Los Derechos Humanos. Puesta en Práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar".

Organización de Naciones Unidas (2011). Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos. Los derechos Humanos y las empresas transnacionales.

Organización de Naciones Unidas. (2009). Pacto Mundial para el Empleo.

Organización de Naciones Unidas. (2013) Introducción a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Organización Internacional del Trabajo (2004) Sindicatos y discapacidad: Promover el trabajo decente y combatir la discriminación. Marc Blondel, miembro adjunto del Consejo de Administración de la OIT.

Organización Internacional del Trabajo (2008). Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una globalización equitativa. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (2013). Discapacidad: una cuestión de derechos humanos. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2015) Trabajo decente para Personas con Discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global del desarrollo. Ginebra, segunda edición.

Organización Internacional del Trabajo. Discapacidad y Trabajo Decente. Artículo

Organización Internacional del Trabajo. Empleo para la justicia social y una globalización equitativa. Programas de la OIT Personas con Discapacidad.

Organización Internacional del Trabajo. Estrategia y plan de acción para la inclusión de la Discapacidad 2014-2017.



Organización Internacional del Trabajo. Trabajo Decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. Ginebra, Suiza.

Red Española del Pacto Mundial (2015). Curso: Los Diez Principios del Pacto Mundial.

Rodríguez Rescia, Víctor (2015). En: Revista de Derecho Empresarial. San José, Costa Rica, Páginas 9-18.

Trabajo Decente para Personas con Discapacidad: promoviendo derechos en la Agenda Global de Desarrollo.



Anexo N° 2

Guía para el reporte de cumplimiento de acciones de asesoría y capacitación para la promoción de la inclusión laboral

Periodo de reporte:	_ SEMESTRE 201_			
Eje de Trabajo				
Acción Estratégica	Actividades de Avance	Evidencias electrónicas	Justificación (factores de éxito, limitaciones y acciones de mejora)	Observaciones
RESPONSABLE:				





Conapdis
Consejo Nacional de Personas
con Discapacidad

