GUÍA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS HONDUREÑAS

USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

FUNDAHRSE
Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial

UNIDOS por la JUSTICIA

Pacto de productividad

PROGRAMA EMPRESARIAL DE PROMOCIÓN
LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Los contenidos desarrollados en esta guía se derivan de los documentos técnicos del Modelo de Inclusión Laboral para Personas con discapacidad "Pacto de Productividad", el cual es de propiedad de Fundación Corona y sus socios.

Primera Edición
Septiembre, 2019

EQUIPO TÉCNICO

Programa IncluiRSE

Elena C. Quiroz
Directora

Karen Arriaga
Coordinadora

Programa Pacto de Productividad

Alejandra C. León Rodríguez
Directora

Sandra P. Alvarez Franco
Coordinadora técnica

Constanza López Mazuera
Consultora

Socialización

Comisión de Inclusión Laboral
Sector Discapacidad

AHLMYS
ASH
FENAPAPEDISH
FENOPDIH
UNCIH

Diseño y Diagramación

CruzBros CreativeWorks

INCLUIRSE

Programa Empresarial de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad

Programa IncluiRSE

IncluiRSE es una iniciativa dirigida al Sector Empresarial y nace en el año 2019 para promover la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en Honduras.

El programa está dirigido a las empresas que desean fortalecer sus procesos de gestión del Talento Humano para ser más inclusivas, permitiendo brindar un trabajo digno en igualdad de derechos y condiciones, aportando a través de oportunidades de empleo a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad y a la economía de Honduras.

#SOY CAPAZ

Campaña por la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

Campaña #SoyCapáz

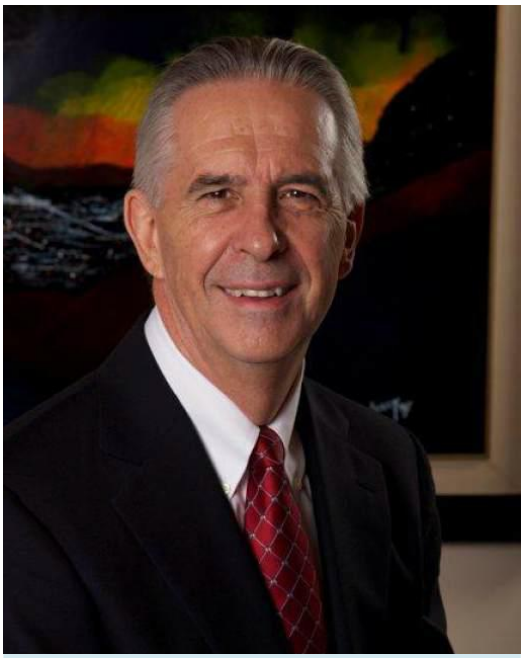
#SoyCapaz en una campaña que nace en el año 2019 con el objetivo de promover la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad en Honduras.

MENSAJE DEL PRESIDENTE

Nos agradamos de compartir con ustedes la primera Guía de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad para Empresas Hondureñas, documento que tiene como finalidad homologar los conceptos y los procesos de inclusión de personas con discapacidad en una organización, además de servir como una herramienta de consulta y acompañamiento contínuo para el personal que lidera los procesos de gestión del talento humano.

La elaboración de esta guía es parte de una estrategia integral del Programa IncluiRSE. Este programa se ha desarrollado gracias al apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), a través de su proyecto Unidos por la Justicia.

La Guía de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad para Empresas Hondureñas, resume una serie de acciones concretas que se han desarrollado a lo largo del año para fortalecer en un grupo piloto de empresas los procesos de inclusión laboral con un enfoque de derechos.



DR. BRUCE BURDETT
Presidente de
la Junta Directiva
FUNDAHRSE

Entre las acciones se puede descatar la capacitación del sector privado sobre los derechos que tienen las personas con discapacidad a la luz de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), así como la asesoría y acompañamiento a empresas con el fin de implementar los ajustes razonables en el proceso de reclutamiento, selección, contratación y capacitación; incentivando la implementación de una verdadera inclusión laboral.

FUNDAHRSE es una organización que tiene el interés constante de promover la gestión de negocios responsables en Honduras e impulsar la competitividad para contribuir al desarrollo sostenible del país y por lo tanto, es de suma importancia impulsar este tipo de iniciativas con enfoque de derechos humanos.

Un grupo piloto de 15 empresas ha establecido políticas laborales más inclusivas para las personas con discapacidad. Han identificado las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad en la búsqueda de un empleo digno, han implementado ajustes razonables en los lugares de trabajo y se han enfocado en las capacidades que las personas poseen y no en su discapacidad.

SIGLAS

ADD Asociación Danesa de Personas con Discapacidad

AHLMYS Asociación Hondureña de Lesionados Medulares y Similares

ASH Asociación de Sordos de Honduras

CDPD Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

CIL Comisión de Inclusión Laboral

FM Frecuencia modulada

FENAPAPEDISH Federación Nacional de Padres de Personas con Discapacidad de Honduras

FENOPDIH Federación Nacional de Organismos de Personas con Discapacidad de Honduras

FUNDAHRSE Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial

ODS Objetivos de Desarrollo Sostenible

OIT Organización Internacional del Trabajo

OMS Organización Mundial de la Salud

ONG Organización No Gubernamental

ONU Organización de las Naciones Unidas

OSC Organización de la Sociedad Civil

PCD Persona con Discapacidad

RRHH Recursos Humanos

RSE Responsabilidad Social Empresarial

TIC Tecnologías de la Información y la Comunicación

UNCIH Unión Nacional de Ciegos Hondureños

TABLA DE CONTENIDO

Tabla de contenido	7
Introducción	8
¿A quién está dirigida esta guía?	9
Términos y conceptos básicos	9
Uso correcto del lenguaje	12
Contexto mundial sobre inclusión laboral de personas con discapacidad	13
Iniciativas internacionales alineadas con la inclusión laboral	14
Marco legal que favorece la inclusión laboral de las personas con discapacidad en honduras	17
Evolución del concepto de discapacidad	20
Nueva concepción de la discapacidad	21
Tipos de discapacidad	21
Beneficios de la inclusión laboral de personas con discapacidad	24
Factores que dificultan la inclusión laboral en las empresas	25
La inclusión laboral de personas con discapacidad	27
Pasos para la inclusión laboral: acciones antes, durante y después de la vinculación laboral	28
Gestión del talento humano	31
Ajustes en los procesos de gestión del talento humano	32
Actores clave para lograr la inclusión laboral	39
Organizaciones representantes de personas con discapacidad en Honduras	41
Referencias bibliográficas	42
Sitios web consultados	43

INTRODUCCIÓN

Históricamente las personas con discapacidad han sido víctimas de discriminación, rechazo y marginación en los diferentes ámbitos de interrelación y el entorno laboral no ha sido la excepción, abordando a la persona con discapacidad bajo el modelo rehabilitador, como sujeto de curación, con escasos niveles de autonomía y poca oportunidad de desarrollo de competencias, limitando todo el potencial de las personas con discapacidad y ubicándolos en el lugar de la caridad y el asistencialismo.
El actual marco normativo a nivel internacional implica cambios sociales de gran relevancia, que buscan brindar a las personas con discapacidad la oportunidad de ocupar el lugar que les corresponde como ciudadanos, en materia de educación, formación, empleo, recreación, cultura y actividades sociales en general.

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de 2006, y su Protocolo Opcional Facultativo, forman parte del ordenamiento jurídico hondureño desde el 12 de julio de 2007 y fue ratificada en el año 2008. La Convención destaca el hecho de que la mayoría de las personas con discapacidad, que se estima que es un 15% de la población mundial, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), viven en condiciones de pobreza y reconoce la necesidad crítica de abordar el impacto negativo que ésta tiene en las personas con discapacidad desde un enfoque basado en los derechos.

Una respuesta a este desafío global se puede visualizar en la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que ponen énfasis en la igualdad y la dignidad de las personas, sobre todo de aquellas que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad. Además, aspira a poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, velar por la paz y asegurar la sostenibilidad del planeta, sin dejar a nadie atrás, incluyendo a las personas con discapacidad.

Para facilitar la dinámica entre personas y empresas como protagonistas de los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en Honduras y de manera alineada con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE) establecen un acuerdo de cooperación internacional para gestionar e implementar un programa piloto de asesoría empresarial, tomando como referente técnico el “Modelo de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, Pacto de Productividad” de Colombia, modelo validado y probado técnicamente durante más de 9 años.

Una acción concreta en ese sentido es la presentación de esta guía como herramienta útil para la implementación de prácticas inclusivas y no discriminatorias en el sector empresarial de Honduras.

¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDA ESTA GUÍA?

Esta guía está dirigida a todos los empresarios hondureños que desean promover la generación de empleo inclusivo y fortalecer la toma de decisiones de quienes lideran los procesos de inclusión al interior de las organizaciones. Busca ser un documento de consulta permanente para los colaboradores de las diversas áreas en la empresa, en especial para los responsables de la gestión del talento humano, encargados de garantizar procesos de vinculación inclusivos, sin sesgos y sin prácticas de discriminación. Están incluidos los profesionales que trabajan en los procesos de reclutamiento, selección, contratación, capacitación; así como el área de Salud y Seguridad Ocupacional y Responsabilidad Social Empresarial.
Busca ser un instrumento de apoyo al proceso de transformación del sector empresarial hacia una cultura de inclusión, apostándole a que el sector público y privado reconozcan el valor y la riqueza de la diversidad de la población hondureña con discapacidad; que identifique y modifique los mitos y prejuicios, para propiciar el goce pleno y efectivo del derecho al trabajo de ciudadanos hondureños con discapacidad.

Este documento ofrece el marco mínimo de procedimientos y prácticas organizacionales para favorecer la inclusión de personas con discapacidad. Por encima de este marco, la información puede ser innovada, ampliada o enriquecida de acuerdo a las circunstancias, los recursos disponibles o la creatividad de quienes deban resolver en la práctica los procesos de inclusión laboral.

TÉRMINOS Y CONCEPTOS BÁSICOS

Accesibilidad universal:

Es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de diseño universal o diseño para todas las personas, y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.

Acciones afirmativas:

Se entienden como las políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan.

Ajustes razonables:

Se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Participación plena en todas las actividades de la vida:

Inclusión e integración de la persona, especialmente con discapacidad, en todas las situaciones vitales sin restricción alguna garantizando la satisfacción de todas sus necesidades básicas y sus derechos humanos.

Apoyo:

Es el acto de prestar ayuda o asistencia a una persona que la requiere para realizar las actividades cotidianas y participar en la sociedad. El apoyo a las personas con discapacidad comprende una amplia gama de intervenciones de carácter oficial y oficioso, como la asistencia humana o animal y los intermediarios, las ayudas para la movilidad, los dispositivos técnicos y las tecnologías de apoyo. También incluye la asistencia personal; el apoyo para la adopción de decisiones; el apoyo para la comunicación, como los interpretes de lengua de señas y los medios alternativos y aumentativos de comunicación; el apoyo para la movilidad, como las tecnologías de apoyo o los animales de asistencia; los servicios para vivir con arreglo a un sistema de vida específico que garanticen la vivienda y la ayuda doméstica; y los servicios comunitarios. Las personas con discapacidad pueden precisar también apoyo para acceder a servicios generales como los de salud, educación y justicia, y utilizar esos servicios.

Autonomía Personal y Autodeterminación:

Derecho de las personas con discapacidad a su autonomía e independencia individual, incluida la libertad de tomar sus propias decisiones.

Barreras:

La Organización Mundial de la Salud (2001) define las barreras como “aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como el ambiente físico no accesible, falta o inadecuada tecnología asistencial, actitudes negativas respecto a la discapacidad y servicios, sistemas y políticas inexistentes o que dificultan la participación de las personas con una condición de salud en todas las áreas de la vida”.

Comunicación:

Incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macro tipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso.

Discapacidad:

Es el resultado de la interacción entre personas que tienen una o más deficiencias en sus funciones físicas, intelectuales o sensoriales, o en sus habilidades sociales; y un entorno que limita su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas. La discapacidad no depende únicamente de las características personales de los individuos, sino también de la manera como la sociedad donde viven organiza su entorno.

Discriminación:

De acuerdo con la CDPD, se entiende 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”.

Diseño universal:

Se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El "diseño universal" no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

Facilitadores:

Son todos aquellos factores ambientales en el entorno de una persona que permiten el libre funcionamiento y disminuyen el nivel de discapacidad. Pueden incluir aspectos como, por ejemplo, un ambiente físico accesible, tecnología asistencial apropiada, las actitudes positivas de las personas hacia la discapacidad y también la existencia de servicios, sistemas y políticas que favorezcan la participación. Contrario a lo anterior, está el concepto de barrera.

Gestión de la Discapacidad:

Proceso que se desarrolla en el lugar de trabajo para facilitar el empleo de personas con discapacidad, mediante un esfuerzo coordinado que toma en consideración las necesidades individuales, el entorno de trabajo, las necesidades de la empresa y las responsabilidades jurídicas.

Habilitación y rehabilitación funcional:

Es el proceso de acciones médicas y terapéuticas, encaminadas a lograr que las personas con discapacidad estén en condiciones de alcanzar y mantener un estado funcional óptimo desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, psíquico o social, de manera que les posibilite modificar su propia vida y ser más independientes.

Igualdad de oportunidades:

Es la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o por razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo. Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva.

Inclusión social:

Es el principio en virtud del cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y a la cohesión social, permitiendo que todas las personas con discapacidad tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, y para disfrutar de unas condiciones de vida en igualdad con los demás.

No Discriminación:

Eliminación de toda distinción, exclusión o restricciones basada en el sexo, edad, preferencia sexual, discapacidad, religión que tenga por objeto o resultado el menoscabar o anular el reconocimiento goce, o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

USO CORRECTO DEL LENGUAJE

Usemos correctamente el lenguaje cuando hablemos de discapacidad

INCORRECTO	CORRECTO
Discapacitado, persona con capacidades diferentes o especiales, inútil, enfermito, incapacitado, deficiente	Persona con discapacidad
Minusválido, incapaz, inválido, Impedido, cojo, lisiado, paralítico	Persona con discapacidad física o motriz
Retrasado, deficiente, enfermito, loco, loquito, demente, trastornado, anormal, retrasado mental, mongolito, tonto, tarado, inútil, angelíto	Persona con discapacidad intelectual, psicosocial
Invidente, cieguito	Persona con discapacidad visual, persona ciega o con baja visión
Sordomudo, sordito	Persona con discapacidad auditiva, persona sorda
Enanito, duende, chaparro	Persona de talla baja
Sufre, padece	Tiene una discapacidad
Lenguaje de señas	Lengua de señas

CONTEXTO MUNDIAL SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Estudios del Banco Mundial estiman que existen más de mil millones de personas con discapacidad en el mundo, cerca del 15% de la población total, el 80% provienen de países en vía de desarrollo y la gran mayoría son pobres. En Latinoamérica aproximadamente el 10% de la población total, tiene algún tipo de discapacidad, el 5% de ellas termina la secundaria y el 70% no tiene empleo, si a este porcentaje se le suma madres cuidadoras que abandonan el mercado laboral y hermanos que desertan de sus estudios para aportar a la economía del hogar, esto se constituye en un problema de gran relevancia económica para los países.

La correlación entre pobreza y discapacidad, indica que ésta es tanto una causa como una consecuencia de la pobreza. Por eso, la generación de oportunidades laborales en igualdad de oportunidades a los demás ciudadanos, reconociendo el potencial y las competencias de las personas con discapacidad en la única forma de romper el círculo vicioso entre discapacidad y pobreza.

El Banco Mundial, estima que el desempleo de las personas con discapacidad representa una pérdida del Producto Interno Bruto - PIB que oscila entre el 5.35% y el 6.97% en países latinoamericanos; un indicador que afecta negativamente la economía. Por ello, muchos gobiernos conjuntamente con el sector productivo, empiezan a dirigir la mirada hacia el mercado laboral de las personas con discapacidad, considerando programas que involucren medidas específicas en torno a la apertura de espacios que den incentivos y ofrezcan oportunidades de empleo a esta población, que mejoren su calidad de vida y su poder adquisitivo para sumar esfuerzos en torno a la reactivación de las economías.

INICIATIVAS INTERNACIONALES ALINEADAS CON LA INCLUSIÓN LABORAL

Son varias las iniciativas a nivel internacional que contribuyen directa o indirectamente a plantear alternativas de solución a la problemática de exclusión social y laboral de las personas con discapacidad. A continuación, se presentan cuatro (4) de ellas:

Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA

Esta Convención fue aprobada por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA), el 6 de junio del año 1999, en la ciudad de Antigua. Se caracteriza por ser la única existente de su tipo en el mundo, ya que ninguna otra organización de carácter regional ha adoptado un tratado específico, que proteja y promueva los derechos humanos de las personas con discapacidad.

La Convención Interamericana tiene como objetivos primordiales la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad. Para esto, los Estados partes se comprometen a "adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad".

Pacto Global de Naciones Unidas

Es la mayor iniciativa internacional en responsabilidad social empresarial a nivel mundial, anunciado por el secretario general de la ONU, Kofi Annan, durante el Foro Económico Mundial en 1999.

Es una iniciativa de carácter voluntario cuyo principal objetivo es promover el desarrollo sostenible. Las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas fundamentales: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y la Lucha contra la Corrupción.

"Aquellas empresas que se adhieren al pacto mundial comparten la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la construcción de un mercado global más estable, equitativo e incluyente que fomentan sociedades más prósperas".

En relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad, el principio número 6 presenta una gran afinidad para el cumplimiento de tal fin: “las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación”. La no discriminación se evidencia a través de procesos de selección que se realizan en función de la capacidad para realizar cierto trabajo y que no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otros criterios. La discriminación afecta al sujeto particular y ejerce un impacto negativo que afecta a la gran contribución que estos trabajadores pueden hacer a la sociedad ya que excluye una fuerza productiva importante.

> "Las empresas deben desarrollar y promover una política de igualdad de oportunidades aplicable a la calificación, conocimientos y experiencia en la que descanse la contratación” (Guía Pacto Mundial," 2004)

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

El 13 de diciembre de 2006, y tras un proceso de elaboración de cinco años, fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que prevé medidas, tanto de no discriminación como de acción positiva, que los estados deberán implantar para garantizar que las personas con discapacidad puedan disfrutar de sus derechos en igualdad de condiciones que las demás personas.

Se trata del primer instrumento amplio de derechos humanos del siglo XXI y la primera CDPD de Derechos Humanos que se abre a la firma de las organizaciones regionales de integración. Señala un “cambio paradigmático” de las actitudes y enfoques respecto de las personas con discapacidad. La adopción de este documento obligará como instrumento jurídico vinculante a los estados que la ratifiquen a afirmar políticas de no discriminación y medidas de acción positiva, así como a adaptar sus ordenamientos jurídicos para que las personas con discapacidad puedan hacer valer sus derechos.

Objetivos de Desarrollo Sostenible

El 25 de septiembre de 2015, los líderes mundiales adoptaron un conjunto de 17 objetivos globales y 169 metas para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos, sin dejar a nadie atrás, como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse para el año 2030. Para alcanzar estas metas, todos los actores a nivel mundial deben hacer su parte: los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil.

El tema discapacidad tiene una importante relevancia en los ODS. Todos los objetivos y metas se refieren a las personas con discapacidad de forma directa o indirecta. De manera directa se menciona el término discapacidad en 5 de los ODS (4,8,10,11,17). Se refieren 18 veces a personas “vulnerables” o en situación de riesgo, se especifica de que esta agenda es “para todos”, de “no dejar a nadie atrás”, y utiliza explícitamente el término “inclusión” y sus variantes en numerosas ocasiones.

La discapacidad se menciona particularmente en los siguientes ODS:

"Asegurar educación inclusiva de calidad para todos y promover el aprendizaje permanente". Dos de las metas que mencionan discapacidad:

- "Eliminar para 2030, la desigualdad de género en la educación y asegurar acceso equitativo a todos los niveles de educación y de formación profesional para población vulnerable, incluyendo a personas con discapacidad, indígenas y niños en situaciones de vulnerabilidad".
- "Construir y actualizar instalaciones educativas con políticas sensibles hacia niños, personas con discapacidad y en función de género que faciliten condiciones inclusivas de aprendizaje libres de violencia para todos".

"Promover crecimiento económico inclusivo y sostenible, empleo y trabajo digno para todos." Una de las metas que menciona discapacidad:

- "Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo además de empleo digno para todas las mujeres y todos los hombres, incluyendo a jóvenes y personas con discapacidad, y remuneración equitativa por un trabajo del mismo valor"

"Reducir la desigualdad al interior de los países y entre países". Una de las metas que menciona discapacidad:

- "Para 2030, fortalecer y promover la inclusión social, económica y sobre todo la política, sin importar edad, sexo, discapacidad, raza, etnicidad, origen, religión o estatus económico o de otra índole".

"Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles". Dos de las metas que mencionan discapacidad:

- "Proveer para 2030, acceso a sistemas de transporte seguros, económicos, accesibles y sostenibles para todos, mejorando la seguridad vial, especialmente al extender el transporte público, con atención especial a las necesidades de aquellos en situaciones vulnerables, mujeres, niños, personas con discapacidad y personas de la tercera edad".
- "Para 2030, proveer acceso universal a espacios verdes y públicos, seguros, inclusivos y accesibles, en particular para mujeres y niños, personas de la tercera edad y personas con discapacidad".

"Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la colaboración global para un desarrollo sostenible". Una de las metas que menciona discapacidad:

- "Para 2020 haber aumentado la ayuda para el desarrollo de capacidades en países en vías de desarrollo, incluyendo a los países menos desarrollados y pequeños Estados insulares, para incrementar significativamente la disponibilidad de información de alta calidad, de forma oportuna y confiable, desglosada por ingreso, género, edad, raza, etnicidad, situación migratoria, discapacidad, locación geográfica, y otras características relevantes en contextos nacionales".

MARCO LEGAL QUE FAVORECE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN HONDURAS

En el artículo 27 de la CDPD, ratificada por el Estado de Honduras, se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones; esto significa también, 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.

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:

- 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;
- 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;
- Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones con las demás;
- 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:
- 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;
- 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 de personas con discapacidad 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 para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

En concordancia con este artículo, en Honduras, existen instrumentos legales que establecen una normativa en defensa de los derechos de las personas con discapacidad, tales como:

Constitución de la República de Honduras

Artículo 59. La persona humana es el fin supremo de la sociedad y el Estado, la dignidad del ser humano es inviolable.

Artículo 60. Todos los hombres y mujeres nacen libres e iguales, en Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la ley. Se declara punible toda discriminación por motivo de raza, sexo, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. La ley establecerá los delitos y sanciones para el infractor de este precepto.

Artículo 68. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, síquica y moral.

Artículo 127. Expresa el derecho al trabajo y a escoger libremente su ocupación en condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo.

Artículo 140. El Estado promoverá la formación profesional y la capacitación técnica de los trabajadores y trabajadoras, demostrándose la funcionalidad entre el Estado, la capacitación y formación de los trabajadores y trabajadoras con el fin de lograr la consecución del derecho al trabajo remunerado en el mercado del trabajo.

Código del Trabajo, Decreto 131-1982

Define en el **Articulo 12** que habrá libertad para escoger el empleo y que cada trabajador y trabajadora, tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posean sin que tenga en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacionalidad u origen social.

De esta misma normativa, en el artículo 367 se estipula que, para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima, condiciones de vida y el tiempo de servicio del trabajador. A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio dentro de la misma empresa, sean también iguales, comprendiendo en este tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria.

Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, Decreto 160-2005

Está en proceso de evaluación y ajuste, sin embargo se destaca el Capítulo I, de las Disposiciones Generales, **Articulo 3**, que expresa: "Se garantizan plenamente a las personas con discapacidad, todos los derechos inherentes a la dignidad humana, establecidos en la Constitución de la República, las leyes y los convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por Honduras". Esto afirma el reconocimiento de derechos y obligaciones por parte del Estado en materia de inclusión social de este segmento de la población.

Código Penal de la República de Honduras, Decreto 130-2017

Artículo 295 – Delito de discriminación laboral. Quien realiza una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por razones de ideología, religión o creencias, lengua, pertenencia a una etnia o raza, origen nacional, pueblo indígena o afrodescendiente, lugar de residencia, sexo, orientación sexual, identidad de género, razones de género, estado civil, situación familiar o económica, edad, enfermedad, discapacidad o embarazo, debe ser castigado con las penas de prisión de uno (1) a dos (2) años y multa de cien (100) a doscientos (200) días.

Si el culpable fuera funcionario público se le debe imponer, además, la pena de inhabilitación especial de cargo u oficio público por el doble del tiempo que dure la pena de prisión, en otros supuestos se debe aplicar la inhabilitación de profesión, oficio, industria o comercio por el mismo período de tiempo.

EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

Históricamente el concepto de discapacidad ha evolucionado y con esto el enfoque bajo el cual ha sido interpretado, afectando de manera directa la participación de la población con discapacidad en el entorno.

MODELO DE PRESCINDENCIA

Desde la época de los antiguos griegos y en parte de la edad media, bajo el lente del Modelo de Prescindencia, se comprende la discapacidad como un asunto netamente religioso, considerada un castigo divino o una consecuencia producto del pecado de los padres.

En este marco se asume que la persona con discapacidad no aporta nada a la sociedad, es improductivo y genera una carga; por ello es necesario dar respuesta a esta situación prescindiendo de sus vidas porque "no merecen vivir", o marginando a aquellos que sobreviven, excluyéndolos en lugares apartados, porque son motivo de vergüenza, por tanto nunca llegarán a un contexto laboral.

MODELO MÉDICO REHABILITADOR

Durante los siglos XVII, XVIII y principios del siglo XIX se considera que las causas de la discapacidad son científicas, definiéndola en términos de salud o enfermedad.

Visualiza la discapacidad desde el déficit, las limitaciones y restricciones que le genera la discapacidad a la persona. Bajo este modelo se desconocen las potencialidades de la persona.

Pretende "normalizar o rehabilitar " a las personas con discapacidad para que puedan participar en contextos sociales, entre ellos el laboral; el profesional de la salud es quien avala su condición de salud sin tener en cuenta sus competencias laborales.

MODELO SOCIAL

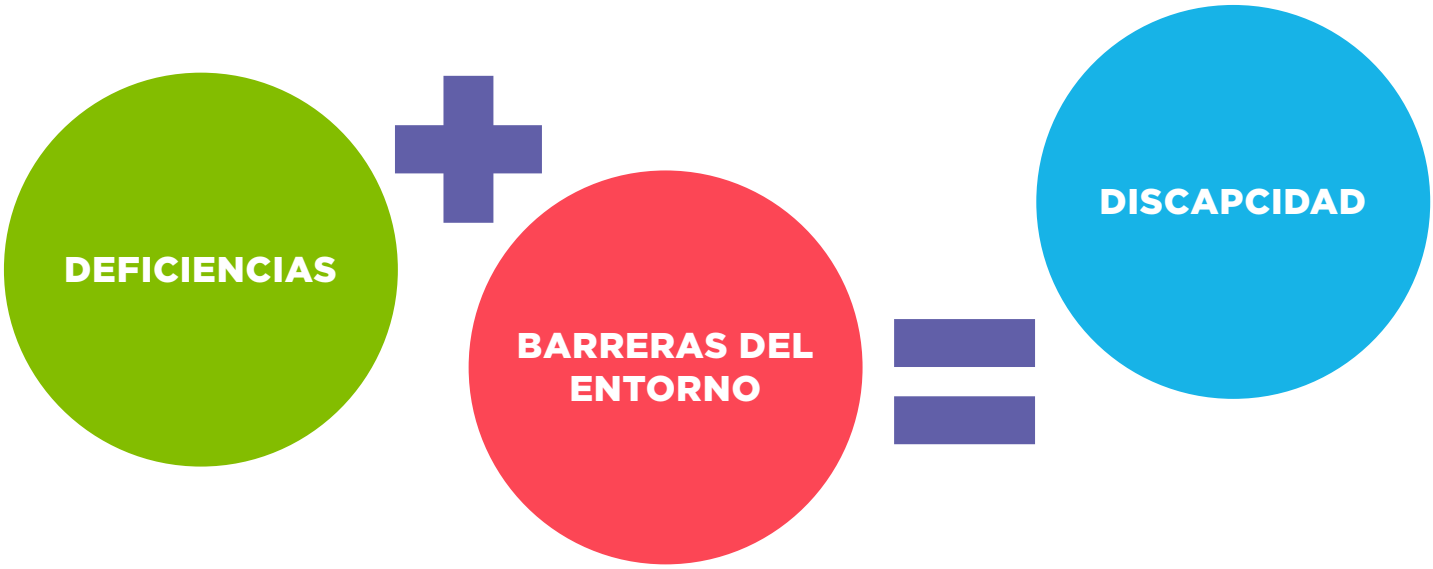
Desde finales de los años 80 a la fecha, se evoluciona al Modelo Social, argumentando que las causas de la discapacidad son primordialmente sociales y que esta es el producto de la relación de las limitaciones individuales del sujeto con las barreras del entorno.

Bajo este modelo la discapacidad no está en las personas , sino que se encuentra en la sociedad, en la construcción de entornos y situaciones discapacitantes.
No es culpa de las personas, si no de su contexto social.

Por tanto, la sociedad en general debe garantizar los ajustes razonables para la participación plena y el goce de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad.

NUEVA CONCEPCIÓN DE LA DISCAPACIDAD

EL ARTÍCULO 1 de la CDPD sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, considera que entre las personas con discapacidad se incluyen "aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".



TIPOS DE DISCAPACIDAD

Toda persona puede nacer o adquirir en cualquier momento de su vida algún tipo de deficiencia o característica funcional que produzca una discapacidad. Hay deficiencias de origen genético o que se generan durante el embarazo de la madre; otras aparecen durante el proceso del parto o en muchos casos, llegan después del nacimiento, debido a enfermedades comunes o accidentes. Partiendo de lo establecido en la CDPD, se reconocen los siguientes tipos de discapacidad:

DISCAPACIDAD AUDITIVA

Se incluye en esta categoría a las personas sordas y a las personas con hipoacusia esto es, aquellas que debido a una deficiencia en la capacidad auditiva, presentan dificultades en la discriminación de sonidos, palabras, frases, conversación e incluso sonidos con mayor intensidad que la voz conversacional, según el grado de pérdida auditiva.

Para aumentar su grado de independencia, algunas de estas personas requieren de ajustes como el apoyo en la comunicación a través de intérpretes de lengua de señas, productos de apoyo como audífonos, implantes cocleares o sistemas FM, entre otros.

DISCAPACIDAD VISUAL

Se incluye a las personas ciegas y a las personas con baja visión, es decir, quienes, a pesar de usar gafas o lentes de contacto, o haberse practicado cirugía, tienen dificultades para distinguir formas, colores, rostros, objetos en la calle, ver en la noche, ver de lejos o de cerca, independientemente de que sea por uno o ambos ojos.

Para una mayor independencia y autonomía, estas personas pueden requerir productos de apoyo como bastones de orientación, lentes o lupas, textos en braille, macro tipo (texto ampliado), programas lectores de pantalla para las computadoras y teléfonos celulares, programas magnificadores o información auditiva, entre otros.

SORDOCEGUERA

Es una discapacidad única que resulta de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera en las personas que la presentan dificultades de comunicación, orientación, movilidad y el acceso a la información, dependiendo de las características de cada individuo. Algunas personas sordociegas son sordas y ciegas totales, mientras que otras conservan restos auditivos y/o restos visuales.

Las personas sordociegas requieren para su participación, de servicios de guía interpretación para su orientación y facilitar acceso a la comunicación, línea braille en sus computadoras, impresión braille, programas lectores de pantalla para las computadoras y teléfonos celulares, programas magnificadores o información auditiva, entre otros.

DISCAPACIDAD PSICOSOCIAL

Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad y afectación funcional) y las barreras del entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad. Estas barreras surgen de los límites que las diferentes culturas y sociedades imponen a la conducta y comportamiento humano, así como por el estigma social y las actitudes discriminatorias.

Para lograr una mayor independencia funcional, estas personas requieren básicamente de una red de apoyo y acompañamiento en algunos momentos de la vida.

DISCAPACIDAD INTELECTUAL O COGNITIVA

Se refiere a aquellas personas que presentan deficiencias en las funciones superiores generales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia. Estas producen deficiencias del funcionamiento adaptativo, en uno o más aspectos de la vida cotidiana, incluidas la comunicación, la participación social, el funcionamiento académico u ocupacional y la independencia personal.

Para lograr una mayor participación social, estas personas requieren mayor entrenamiento para su independencia y autonomía; para el caso del aprendizaje necesitan de apoyos pedagógicos que faciliten la adquisición de nuevo conocimiento y de rutinas, entre otros. Es necesaria la adecuación de programas educativos o formativos adaptados a sus posibilidades y necesidades, al igual que el desarrollo de estrategias que faciliten el aprendizaje de tareas y actividades de la vida diaria, como auto cuidado, interacción con el entorno y de desempeño de roles dentro de la sociedad.

DISCAPACIDAD FISICA O MOTORA

Se refiere a aquellas personas que podrían presentar en el desarrollo de sus actividades cotidianas, diferentes grados de dificultad funcional para el movimiento corporal y su relación en los diversos entornos al caminar, desplazarse, cambiar o mantener posiciones del cuerpo, llevar, manipular o transportar objetos y realizar actividades de cuidado personal, o del hogar, interactuar con otros sujetos, entre otras.

Para aumentar el grado de independencia, las personas con alteraciones en su movilidad requieren, en algunos casos, de la ayuda de otras personas, al igual que de productos de apoyo como prótesis (piernas o brazos artificiales), sillas de ruedas, bastones, caminadores o muletas, entre otros. De igual forma, para su participación en actividades personales, educativas, formativas, laborales y productivas, deportivas, culturales y sociales pueden requerir espacios físicos y transporte accesible

DISCAPACIDAD MULTIPLE

Las personas con discapacidad múltiple presentan dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, psicosocial o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren para su atención de apoyos generalizados y permanentes.

Las particularidades de la discapacidad múltiple no están dadas por la sumatoria de los diferentes tipos de deficiencias, sino por la interacción que se presenta entre ellos. Los ajustes serán particulares para cada persona.

BENEFICIOS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Productividad

Las personas con discapacidad se encuentran a lo largo de su vida con muchas barreras. Encontrar una posibilidad laboral es para muchas de ellas la única oportunidad de demostrar todas sus competencias y potencialidades; este interés se convierte en un motivador para un alto nivel de productividad. Las personas con discapacidad que pasan por procesos de selección ajustados y por competencias, son igual o más productivos que sus compañeros sin discapacidad en el mismo cargo.

Bajos niveles de rotación

En términos generales, las personas con discapacidad buscan mantenerse en su puesto de trabajo lo que disminuye en la empresa los niveles de rotación, en especial en aquellos cargos críticos que lo presentan. Esto a su vez impacta en los costos asociados a la realización de continuos procesos de selección.

Imagen y reputación corporativa

Una empresa que propone políticas y procesos para contratar colaboradores con discapacidad, bajo criterios de igualdad, equidad e igualdad de oportunidades, se posiciona ante su entorno económico y social como una organización que asume sus responsabilidades y aporta al país. Demuestra su interés de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de sus comunidades, reconociendo y aceptando la diversidad humana como parte integral de su estrategia empresarial.

Desarrollo organizacional

La vinculación de personas con discapacidad a los procesos productivos de una empresa, permite a los demás colaboradores, reconocer al otro como diverso, convivir con la diferencia y aprender de ella; circunstancias que influyen en el cambio de actitud, el comportamiento, la manera de asumir compromisos y responsabilidades, así como en la forma de ver y analizar reflexivamente su proyecto de vida y los mitos y prejuicios sociales existentes, frente a las reales características y potencialidades de las personas con discapacidad.

Tributarios

Las empresas pueden acceder a beneficios tributarios por contratar a personas con discapacidad. El Estado Hondureño fomenta la inclusión laboral de personas con discapacidad, mediante la aprobación de leyes que benefician económicamente a las empresas que contratan personas con discapacidad. Actualmente, se cuenta con la Ley de Equidad Tributaria e Incentivos al Empleo la cual promueve créditos especiales aplicables al Impuesto sobre la Renta. Decreto No. 54-96, 26 de abril de 1996 Artículo 2. Las personas naturales o jurídicas que generen o creen cinco (5) o mas nuevos empleos permanentes, en relación al numero de empleados existentes durante el año anterior; tendrán derecho a aplicar un crédito fiscal equivalente a un diez por ciento (10%) del salario mínimo vigente anual sobre el total de los nuevos empleos generados, contra el pago del impuesto sobre la renta o del impuesto al Activo Neto correspondiente al año impositivo de que se trate. En caso de que los nuevos trabajadores sean personas con discapacidad, el crédito fiscal será del veinticinco por ciento 25%.

FACTORES QUE DIFICULTAN LA INCLUSIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS

Mitos

Es común escuchar del empresario apreciaciones como las que se relacionan a continuación,que son producto de los mitos y prejuicios relacionados con el modelo médico rehabilitador y/o de prescindencia.

MITO	REALIDAD
Solo pueden trabajar las personas con algunos tipos de discapacidad	Las personas con discapacidad se pueden desempeñar en diferentes tipos de cargos, de acuerdo con su formación y competencias. La premisa es que quieran y puedan trabajar.
Las personas con discapacidad deben trabajar en fundaciones, entidades del gobierno o desde las ONG´s (talleres protegidos)	Todas las empresas están en condición de vincular personas con discapacidad. Esta población tiene la capacidad de elegir libremente un trabajo en un mercado y entorno laboral abierto, inclusivo y accesible. El vínculo laboral debe darse entre la empresa y la persona con discapacidad sin ningún tipo de intermediario, bajo las condiciones que contempla el Código del Trabajo de Honduras.
Todas las personas con discapacidad sirven para “x” o “y” trabajo o “x” trabajo no lo pueden desempeñar las personas con discapacidad	No hay cargos específicos para personas con tipos de discapacidad específicos. Las personas con discapacidad deben desempeñarse en los cargos de acuerdo con su formación, competencias e intereses personales. Todo cargo es susceptible de ser ocupado por alguna persona con discapacidad, siempre y cuando cumpla con el perfil y se le garanticen los ajustes razonables para equiparar las condiciones.
Los ajustes que tiene que hacer una empresa que quiera contratar personas con discapacidad son costosos; se requiere arreglar los espacios físicos	No todos los ajustes razonables implican intervención de los espacios físicos, porque no todas las personas con discapacidad tienen dificultades en su movilidad, ni todos son usuarios de silla de ruedas. No todos los ajustes razonables tienen un costo económico, por ejemplo el ajuste a un proceso o procedimiento; los ajustes que necesita una persona con discapacidad permite que como ciudadano acceda, en igualdad de condiciones, al mundo laboral.
Solicitan muchos permisos para citas médicas	No solicitan más permisos que otros trabajadores; las personas con discapacidad no están enfermas y no requieren visitar al médico con mayor frecuencia que un trabajador sin discapacidad. La discapacidad nada tiene que ver con el ausentismo, al contrario hay más compromiso y sentido de pertenencia.
Tienen baja productividad	Su rendimiento es igual a otros trabajadores en el mismo cargo, siempre y cuando el puesto de trabajo esté acorde a sus competencias, se haya hecho un buen proceso de selección y de inducción, y se garanticen los ajustes razonables.

MITO	REALIDAD
Tienen poca autonomía en el puesto de trabajo y requieren supervisión constante	Si en el proceso de inducción se entrenó, garantizando los ajustes razonables, acerca de las funciones y tareas que debe realizar, la supervisión es igual a la que requiere cualquier otra persona en el mismo cargo.
Pueden dañar el clima laboral	Por el contrario, la diversidad en términos de género, raza, discapacidad, creencias, entre otras, dinamiza y enriquece el ambiente de trabajo y fomenta el respeto por la diferencia.
Los demás colaboradores no están acostumbrados a trabajar con personas con discapacidad	Este argumento se relaciona más con el miedo a no saber interactuar con estas personas. Es importante recibir capacitación en relación a esta temática.
Las personas con discapacidad son más propensos a tener accidentes de trabajo	La accidentalidad no necesariamente es más susceptible en personas con discapacidad. Por el contrario, tienden a ser más cuidadosos y a seguir los protocolos de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

El modelo social y el enfoque de competencias derriban estos argumentos. En el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, la selección de personal basada en competencias se convierte en un facilitador que posibilita a las organizaciones elegir a los candidatos más idóneos para desempeñar óptimamente el cargo, más allá de su formación y experiencia y se hace énfasis en identificar aquellas características personales que contribuyen a un buen desempeño laboral.

Encuadrar el proceso de selección desde el enfoque de competencias, posibilita al profesional de recursos humanos de la empresa mantenerse al margen de los sesgos que favorecen la discriminación y evidenciar que el desarrollo de competencias no está ligado a los factores de género, raza, cultura, creencias, nivel socioeconómico, características físicas o discapacidad.

Desconocimiento

Las principales barreras que se presentan en las empresas son generadas por el desconocimiento, sobre cómo hacer inclusión laboral y acerca de las competencias de las personas con discapacidad.

La empresa, por ejemplo, puede lanzar una oferta laboral por medios que no llega a la población; llevar a cabo procesos de selección sin los ajustes razonables requeridos que eviten que buenos candidatos se queden por fuera del proceso por barreras de comunicación; contar con instalaciones y mobiliario con restricciones básicas para la movilidad; tener colaboradores que no tienen conocimiento sobre cómo interactuar con personas con discapacidad sin discriminarlas o sobreprotegerlas. Contar con procedimientos que no están basados en competencias para identificar las necesidades de sus cargos, estructurar perfiles, publicar ofertas laborales, seleccionar personal, vincular y hacer inducción, formar y evaluar para el desempeño. Y lo más importante, contar con cargos cuyos procesos asociados aún no han implementado ajustes sutiles que marcan toda la diferencia para que se consolide un proceso de inclusión laboral.

En muchos casos, las empresas no son conscientes que al igual que las personas, las empresas también deben prepararse para aumentar su capacidad de vincular con calidad a sus empleados, incluyendo a personas con discapacidad.

LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Es claro que toda iniciativa que se promueva en la empresa para que sea sostenible, debe contar con el respaldo y el compromiso de la Alta Dirección, este es el primer componente para el éxito de una estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad.

Otro aspecto a tomar en cuenta para que la inclusión laboral sea una realidad y genere calidad de vida y productividad, es importante tener claro que los protagonistas de la inclusión laboral son las personas y las empresas, por lo que ambos deben recorrer una ruta que les permita estar preparados de manera efectiva y natural.

Al realizar procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad desde el enfoque de derechos y de competencias, es fundamental enmarcarse en la CDPD y tener en cuenta que la ruta a seguir no debe ser diferente a la ruta que tradicionalmente llevan a cabo las personas sin discapacidad.

La inclusión laboral resulta ser una herramienta estratégica con la que cuentan los empresarios para ejercer y visibilizar su responsabilidad social empresarial; activando valores corporativos como el respeto, la aceptación, la diversidad, la inclusión y la no discriminación. Al asumir este compromiso, la empresa ofrece un empleo digno, con las mismas condiciones y obligaciones legales que le ofrece a otros colaboradores, posibilitándo a la persona con discapacidad a desarrollarse en un entorno productivo que respeta la diversidad.

Es importante resaltar que las personas con discapacidad deben cumplir con un mínimos de competencias y habilidades al igual que las personas sin discapacidad. Las empresas por su parte deben contar con políticas, procesos y prácticas de inclusión y entornos accesibles.

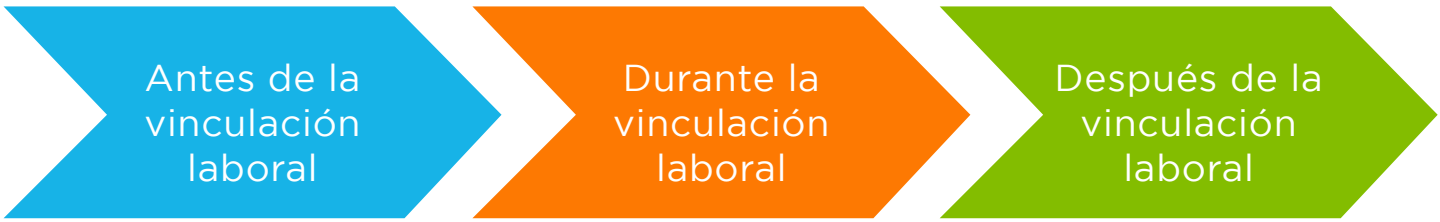
PASOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL: ACCIONES ANTES, DURANTE Y DESPUÉS DE LA VINCULACIÓN LABORAL

El sector empresarial es el principal generador de empleo, pero para contribuir efectivamente a una sociedad más equitativa y brindar igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, es necesario implementar acciones antes, durante y después de la vinculación laboral.

Las empresas tienen información específica de las competencias y habilidades que se requieren para ingresar al mercado laboral, pero esta información no siempre es conocida por los centros de formación que son los responsables de desarrollar estas competencias en la población, por lo que mejorar el diálogo entre el sector educativo y el sector empresarial puede ayudar a disminuir las brechas en el mercado laboral.

El compromiso de las empresas no debe ser solamente proveer vacantes para las personas con discapacidad que buscan un trabajo, sino promover principios de no discriminación, ajustando sus procesos de gestión del talento humano para que los cargos que requiera la empresa puedan ser ofertados en igualdad de condiciones a personas con discapacidad.

La inclusión laboral es un proceso gradual que requiere diferentes acciones que deben realizarse antes, durante y después de la vinculación laboral, estas se describen a continuación:



Antes de la vinculación laboral

- **Informarse sobre los beneficios:**
  Conocer iniciativas nacionales e internacionales sobre inclusión en el mercado laboral y obtener más información de la población con discapacidad y de los incentivos para las empresas, permite determinar costo-beneficio asociado a la contratación de personas con discapacidad.

- **Diagnóstico inicial de la empresa:**
  Es necesario realizar un análisis del entorno laboral para identificar facilitadores y barreras para la inclusión de personas con discapacidad, establecer e implementar un plan de ajustes razonables asesorado por profesionales cualificados en temas de inclusión y accesibilidad, fundaciones, centros o agencias de empleo e instituciones prestadoras de servicios complementarios.

- **Identificar ajustes necesarios para el proceso de selección:**
  Tener la información del perfil de la plaza vacante, así como las tareas, demandas y requerimientos del trabajo, facilita el proceso de perfilamiento por competencias de los candidatos idóneos para el puesto. Se debe conocer perfectamente cuáles son los ajustes genéricos que una persona con discapacidad requiere para acceder al proceso de selección. Es importante definir las pruebas que se realizan, si dichas pruebas son accesibles, dependiendo del tipo de discapacidad e implementar los ajustes razonables necesarios, para garantizar el acceso al proceso de selección en igualdad de condiciones que los candidatos sin discapacidad.

- **Plan de capacitación:**
  El plan de capacitación debe estar dirigido a todos los colaboradores de la empresa, desde altos directivos, jefes inmediatos y a los compañeros de trabajo que se relacionarán con el colaborador con discapacidad. Este plan tiene como objetivo aclarar mitos y prejuicios, reducir el miedo a lo desconocido y dotar de herramientas para la interacción y abordaje adecuado de las personas con discapacidad.

- **Publicar la vacante con acceso a la información:**
  Facilitar el acceso de las personas con discapacidad a la información en el proceso de convocatoria, mediante la publicación de vacantes en lenguaje sencillo, a través de videos con subtítulos y lengua de señas, entre otros.

Durante la vinculación laboral

- **Promover acciones inclusivas durante el proceso de contratación e inducción:**
  Garantizar que el colaborador con discapacidad conozca y comprenda el reglamento interno de trabajo, las políticas y procedimientos, los compromisos que asume a la firma de un contrato, que tenga claridad de las funciones que desempeñará y sus deberes y derechos al interior de la empresa.

  Diseñar un buen proceso de inducción es un factor crucial para la vinculación exitosa y sostenible en el tiempo de los colaboradores con discapacidad, ayuda a garantizar la adquisición rápida de la curva de aprendizaje. Es fundamental hacer uso de herramientas didácticas que faciliten el acceso y comprensión de la información y comunicación de acuerdo a la discapacidad.

- **Apoyo para el trabajo seguro:**
  Realizar con la asesoría de un profesional cualificado el análisis del puesto de trabajo para identificar barreras y riesgos laborales, y si es necesario, implementar los ajustes razonables que permitan al colaborador un desempeño laboral óptimo y seguro.

Después de la vinculación laboral

- ### Seguimiento a la persona con discapacidad y acompañamiento a la empresa:

  Una vez que la persona inicie su trabajo, es importante definir con el área de gestión del talento humano y con el jefe inmediato, visitas periódicas para evaluar el desempeño de la persona en el puesto del trabajo y su adaptación a la cultura organizacional. En estas visitas se revisa si los ajustes razonables han sido implementados, si el jefe tiene dudas sobre el desempeño y si se están presentando dificultades, solucionarlas a tiempo. Se aconseja que este seguimiento se haga a los 15 días de la vinculación laboral, y posteriormente una vez al mes, por un mínimo de 6 meses.

- ### Evaluar el clima organizacional:

  Realizar una evaluación de la satisfacción del colaborador y de los compañeros de trabajo puede ser determinante para reforzar la capacitación e implementar planes de mejora del clima organizacional.

- ### Plan de carrera:

  Promover actividades incluyentes de calidad de vida y bienestar, formación para el trabajo, planes de ascenso y de carrera, como se haría con cualquier otro colaborador sin discapacidad. Es Importante darle a conocer esta información a cada colaborador con discapacidad.

- ### Procesos Disciplinarios:

  No se puede eximir al colaborador con discapacidad de las políticas y procesos disciplinarios de la empresa, de manera que la integración sea efectiva en todos los aspectos. El colaborador con discapacidad también debe cumplir con las exigencias del puesto de trabajo. Si la empresa ha realizado acciones de inducción, capacitación, seguimiento, acompañamiento y apoyo en el puesto de trabajo debidamente documentadas, y aún así el desempeño del colaborador no es satisfactorio, se deberán tomar las medidas disciplinarias que sean necesarias, como se haría con cualquier colaborador sin discapacidad.

  Es importante documentar todo el proceso disciplinario, llamados de atención y sanciones. En caso de existir un despido, la empresa debe contar con la justificación debidamente documentada (falta que cometió, implicaciones, etc.), en estos casos la empresa debe contar con la asesoría legal adecuada. Es fundamental generar transparencia y claridad en el proceso.

  Se recomienda involucrar a las familias desde el principio para aclarar que el empleo brindado no es una acción filantrópica y que las acciones negativas y de incumplimiento siempre van a generar algún tipo de consecuencia.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Se refiere a la manera en cómo las organizaciones trabajan con sus miembros para alcanzar por medio de ellos los objetivos organizacionales, a la vez que cada uno logra sus objetivos personales.

Cada organización define y pone en práctica las políticas de acuerdo a su filosofía y necesidades. Estas políticas pueden abarcar temas como:

Política de reclutamiento y selección de talento humano:
Dónde, cómo y en qué condiciones reclutar el talento humano para la organización. Criterios de selección y estándares de calidad.

Políticas de aplicación de talento humano:
Cómo determinar los requisitos básicos de la fuerza laboral, planeación del recurso humano y evaluación del mismo.

Políticas de retención del talento humano:
Criterios de remuneración, beneficios, motivación, criterios de higiene, salud y seguridad.

Políticas de desarrollo del talento humano:
Programas de capacitación y desarrollo contínuo de los colaboradores.

De acuerdo con lo anterior, es importante que cada empresa evalúe sus políticas de gestión del talento humano y determinar la relevancia que tendrá la inclusión laboral de personas con discapacidad. Estas políticas deben estar alineadas al compromiso con los valores de la inclusión y la diversidad, que permitan a la empresa facilitar procesos inclusivos basados en la equidad, la no discriminación, con un enfoque de derechos y un modelo de gestión por competencias.

AJUSTES EN LOS PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROCESO	ACCIONES	EMPRESA	OSC, AGENCIA DE EMPLEO
1 REQUISICIÓN DE PERSONAL	Identificar el cargo o plaza vacante y definir funciones, tareas y demandas, competencias laborales generales y específicas. Hacer la solicitud por escrito.	Tener identificado el perfil que solicitó el área con el objetivo de priorizar las competencias requeridas. Eliminar aquellos requisitos formales como años de experiencia y títulos que en muchos casos no están relacionados con las competencias reales que se requieren para el puesto.	Tener actualizadas las base de datos de sus afiliados y la documentación requerida para aplicar lo más pronto posible al puesto solicitado. Ofrecer a la empresa la alternativa de formar personas con discapacidad, cuando no se tenga candidatos con las competencias específicas para el puesto que se solicita.

PROCESO	ACCIONES	EMPRESA	OSC, AGENCIA DE EMPLEO
 2 CONVOCATORIA	Estructurar de forma accesible el texto de la convocatoria para la plaza vacante. Publicar la convocatoria en diferentes medios accesibles.	Identificar las entidades y programas que llevan a cabo servicios de inclusión laboral de personas con discapacidad con el objetivo de informar sobre la plaza vacante. Elaborar publicaciones con diseño universal, para que tenga acceso todo tipo de población, resaltando en el anuncio los requisitos prioritarios. Resaltar información sobre la apertura de la empresa con respecto a la diversidad y que la empresa promueve una política de inclusión y responsabilidad social.	Asesorar a la empresa en utilizar formatos accesibles para las personas con diferentes discapacidades. Por ejemplo: para personas con discapacidad auditiva anunciar la vacante a través de un video en lengua de señas. Asesorar a las PCD en la elaboración de hojas de vida, que contengan la información básica requerida por la empresa, como: nombre completo, dirección, teléfono de contacto, formación, última experiencia, ajustes o apoyo que requiere según su discapacidad. La información adicional se recabará durante la entrevista.

PROCESO	ACCIONES	EMPRESA	OSC, AGENCIA DE EMPLEO
 3 PRESELECCIÓN DE HOJAS DE VIDA	Revisión de cada una de las hojas de vida para verificar que los candidatos cumplen con las competencias y habilidades requeridas para el puesto. Preseleccionar las hojas de vida que más se ajustan a las vacantes sin pensar aún en el tipo de discapacidad de la persona.	Tomar en cuenta habilidades y competencias generales del candidato y ofrecer oportunidad de formación cuando este cumple con requisitos prioritarios para desempeñar el cargo.	Filtrar hojas de vida y remitir candidatos a las empresas con información clara de su perfil y competencias requeridas. Establecer alianzas con entidades de formación para el trabajo y ofrecer la oportunidad de capacitación a candidatos que cumplen con el perfil básico para desempeñar los cargos.

PROCESO	ACCIONES	EMPRESA	OSC, AGENCIA DE EMPLEO
 4 RECLUTAMIENTO (ENTREVISTA Y PRUEBAS)	Estructurar la entrevista de acuerdo al perfil requerido. Citar a los candidatos a la entrevista. Realizar la entrevista. Estructurar las pruebas de ejecución y conocimiento. Aplicar las pruebas psicotécnicas, psicológicas y de conocimientos.	Evaluar el sitio en donde se realizan las entrevistas y pruebas, identificando barreras para la movilidad, transporte dentro y fuera del edificio, así como para la comunicación en general. Preguntar directamente a la persona si requiere de algún tipo de ajuste para la entrevista. Evaluar la pertinencia de las pruebas psicotécnicas y la posibilidad de reemplezar estas pruebas a través de la aplicación de entrevistas a profundidad. Utilizar un tono de voz normal. Adoptar una actitud abierta y positiva frente a la persona con discapacidad, tomarse el tiempo necesario a la hora de hablar y escuchar con el fin de recabar la mayor información posible. Disposición para repetir las preguntas, así como también reformularlas en caso de que la persona con discapacidad no las entienda. Indagar sobre sus habilidades y competencias, intereses, expectativas, proyecto de vida, entre otros. Finalmente preguntar sobre su discapacidad y los ajustes que requiere en el trabajo.	Asesorar a la empresa para realizar los ajustes razonables para realizar la entrevista, el acceso físico y el acceso a la información y a la comunicación (espacio, equipos, pruebas a realizar, teniendo en cuenta los ajustes específicos de cada candidato con discapacidad). Orientar sobre las pruebas psicotécnicas accesibles según la discapacidad y sobre ajustes que pueden implementarse sin que se pierda la validez y confiabilidad de la prueba. Resaltar que las pruebas de selección y el criterio de selección debe centrarse en las competencias generales y específicas que se consideren esenciales para el desempeño en el trabajo. Asesorar a la empresa sobre las formas más eficientes para comunicarse con las personas, dependiendo del tipo de discapacidad (mensaje de texto, whatsapp, correo electrónico o teléfono, o a través de un familiar en algunos casos). Brindar los contactos para contratar a un intérprete de lengua de señas certificado.

PROCESO	ACCIONES	EMPRESA	OSC, AGENCIA DE EMPLEO
 5 ANÁLISIS INTEGRAL DE LA INFORMACIÓN	Tomar la decisión de seleccionar al candidato que cumpla con los requerimientos del puesto.	Tomar en cuenta las habilidades, intereses y competencias generales del candidato y posibilitar la formación y capacitación de competencias específicas con las que no cuente la persona y que no sean tan críticas para el puesto, con el fin de darle la oportunidad para demostrar sus capacidades	Identificar las necesidades de formación y capacitación de las personas con discapacidad, en competencias específicas (técnicas) para gestionar con las instituciones de formación. Buscar alianzas con universidades, instituciones de educación técnica y otros programas de formación, que puedan brindar capacitaciones gratuitas para las PCD.

PROCESO	ACCIONES	EMPRESA	OSC, AGENCIA DE EMPLEO
 6 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Informar a los candidatos seleccionados sobre la decisión tomada. Verificar si los candidatos están interesados en la propuesta laboral. Citar a los seleccionados para realizar el papeleo correspondiente. Citar a los seleccionados para firmar contrato e inicio de labores.	Garantizar los ajustes razonables de acuerdo a las necesidades específicas de la persona con discapacidad contratada y verificar que comprenda toda la información brindada. Asegurarse de entregar formalmente toda la información pertinente sobre las funciones del puesto, deberes y derechos, presentación con jefe inmediato y los ajustes que utilizará la persona, para que no haya rechazo por parte del jefe por considerar que es una persona enferma. La sensibilización a los colaboradores sobre inclusión y diversidad debe hacerse previo a comenzar estos procesos.	Realizar el acompañamiento a este proceso de acuerdo a las necesidades que tenga la persona con discapacidad y sugerir ajustes a la empresa (por ejemplo sugerir citar a intérprete, facilitar documento impreso en braille o documento con lectura fácil, documento en digital para utilización de lector de pantalla, etc). Por ejemplo: si la empresa requiere realizar un estudio socioeconómico del colaborador, se deberán hacer los ajuestes razonables para facilitar la comunicación y comprensión.

PROCESO	ACCIONES	EMPRESA	OSC, AGENCIA DE EMPLEO
 7 INDUCCIÓN GENERAL Y ESPECÍFICA	Convocar a las personas seleccionadas. Realizar jornada de inducción. Hacer el recorrido por las diferentes áreas de la empresa. Realizar evaluación y seguimiento al proceso de inducción.	Utilizar diferentes medios accesibles para citar al trabajador a la inducción. Los empleadores deben garantizar la información básica con diseño universal para todo tipo de población, sobre el lugar de trabajo, las instrucciones, los manuales de la empresa, la información sobre el reglamento interno, las políticas y procedimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo, logrando presentar esta información en formatos que les permita estar plenamente informados (lengua de señas, textos de fácil lectura y comprensión, textos en braille o macro tipo, etc.). Identificar barreras para la movilidad dentro del edificio, así como para la comunicación en general. Realizar el recorrido para ubicación y reconocimiento de zonas comunes con relación al puesto de trabajo y la entrada principal. Socialización con los compañeros de trabajo para que sea incluido y aceptado como uno más. Realizar ajustes razonables a las herramientas de evaluación del proceso de inducción, según el tipo de discapacidad. Validar que la información haya sido clara y comprensiva para todos.	Asesorar a la empresa sobre las formas más eficientes para comunicarse con las personas, dependiendo del tipo de discapacidad (mensaje de texto, whatsapp, correo electrónico, teléfono, o a través de un familiar en algunos casos). Orientar y facilitar a las empresas información para el desarrollo de herramientas con diseño universal para procesos de inducción y recorrido (página web accesible, video con subtítulos y recuadro con lengua de señas, intérprete de lengua de señas, diagramas con símbolos e imágenes, descripción de diapositivas, esquemas, mapas mentales, entre otros).

PROCESO	ACCIONES	EMPRESA	OSC, AGENCIA DE EMPLEO
 8 CAPACITACIÓN	Hacer la solicitud de la capacitación. Programar y gestionar la logística de la capacitación.	Los responsables de RRHH deben adaptar horarios, lugares y programas a fin de facilitar y fomentar al máximo la participación de las personas con discapacidad en las actividades destinadas a potenciar las capacidades y el plan de carrera. Desarrollar actividades de información y sensibilización a colaboradores sobre la inclusión laboral para eliminar los mitos y prejuicios sobre la discapacidad para facilitar la integración de las personas en el entorno laboral. Coordinar capacitaciones con la entidad de Trabajo y Seguridad Social y el IHSS sobre la prevención de riesgos laborales, bienestar y salud de los colaboradores.	Facilitar información a la empresa para el diseño, desarrollo y métodos didácticos de materiales y manuales de formación para el trabajo, con diferentes formatos que tomen en cuenta las necesidades específicas para cada colaborador con discapacidad. Herramientas con diseño universal para procesos de enseñanza-aprendizaje (página web accesible, video con subtítulos y lengua de señas, diagramas con símbolos e imágenes, mensajes por intranet, etc.).

PROCESO	ACCIONES	EMPRESA	OSC, AGENCIA DE EMPLEO
 9 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Estructurar la evaluación desedempeño utilizando criterios de valoración claros, ajustados a las exigencias del puesto de trabajo. Revisar los objetivos propuestos al inicio del periodo laboral en conjunto con el jefe inmediato y el colaborador. Aplicación de la evaluación de desempeño basado en competencias.	La empresa debe garantizar ajustes para aplicar la evaluación de desempeño de acuerdo a las necesidades específicas de la persona con discapacidad y verificar que la persona comprenda la información brindada. Validar si el colaborador ha contado con los ajustes razonables para el desarrollo de sus laborales. Realizar seguimientos cada quince días por 6 meses o cuando se presenten dificultades. Permitir una curva de aprendizaje más larga a fin de darle la oportunidad de alcanzar el nivel necesario.	Acompañar y orientar a la empresa y al colaborador en los procesos de evaluación de desempeño.

PROCESO	ACCIONES	EMPRESA	OSC, AGENCIA DE EMPLEO
10 RETRO ALIMENTACIÓN DE RESULTADOS	Ponderar los resultados obtenidos por cada colaborador. Realizar la reunión con cada colaborador para retroalimentar el ejercicio de evaluación de desempeño. Informar las actividades de capacitación en pro del desarrollo de las competencias específicas del puesto. Realizar el informe con los resultados.	Utilizar los ajustes de comunicación requeridos para poder informar a las personas los resultados de la evaluación de desempeño. Utilizar ajustes razonables para dar y recibir información y ser flexibles en la implementación de ayudas metodológicas que permitan a las personas con discapacidad acceder al conocimiento.	Acompañar a la empresa y a la persona en este proceso y sugerir ajustes como citar a un intérprete de lengua de señas, facilitar documento impreso en braille o documento con lectura fácil.

Algunos consejos adicionales al momento de la entrevista

Informarse y utilizar los ajustes requeridos para entrevistar a las personas según el tipo de discapacidad.

Realizar los ajustes de adaptación del entorno pertinentes, para que las personas con discapacidad puedan participar en el proceso en igualdad de condiciones y oportunidades.

Parafrasear para asegurarse que la persona comprenda en los casos que se requiera.

En el caso de las personas con discapacidad intelectual se puede permitir el acompañamiento de un familiar para completar la información. La entrevista se debe centrar y hacer al candidato, no con el familiar.

Si el candidato es una persona sorda o con discapacidad auditiva, se recomienda contar con los servicios de un intérprete de lengua de señas. Se debe resaltar que la entrevista y pruebas se realiza directamente a la persona, no al intérprete. El intérprete solamente es la voz de la persona sorda.

ACTORES CLAVE PARA LOGRAR LA INCLUSIÓN LABORAL

La generación de sinergias entre diferentes actores fortalecen los procesos en las empresas para lograr una efectiva inclusión laboral. Por lo tanto, es importante identificarlos y definir claramente los roles, competencias y responsabilidades de cada uno de los actores del ecosistema de empleo.

A continuación, se mencionan los principales actores que se deben identificar en el mapa de de la inclusión laboral:

Instituciones de educación media con concentración de población con discapacidad:

En estas entidades las personas generan y fortalecen sus competencias blandas y duras, van construyendo su proyecto de vida que incorpora un plan vocacional, el cual les permite llegar con más seguridad y éxito al mercado laboral.

Centros de formación para el trabajo:

Involucra todas aquellas acciones positivas que se desarrollan con el fin de generar o fortalecer competencias laborales generales o específicas en la población, y así afinar o desarrollar aquellas competencias necesarias para las diferentes labores que el mercado laboral requiere. Se contempla la educación para el trabajo y desarrollo humano, la educación técnica, tecnológica y universitaria.

Servicios de intermediación para el empleo:

Pueden identificarse centros o agencias de reclutamiento y empleo. En estas organizaciones las personas pueden encontrar la información que requieren acerca de vacantes, postularse a procesos de selección, siempre contando con un acompañamiento idóneo. A su vez, las empresas pueden hacer uso de estos servicios para identificar candidatos de acuerdo con el perfil requerido.

Empresas presentes en la ciudad o en la región:

Con ellas se pueden desarrollar actividades conjuntas de formación, generar información sobre los beneficios de la inclusión laboral, implementar estrategias y planes de mejora para buenas prácticas de inclusión laboral y sensibilización e información a otros empresarios que quieran incursionar en el tema.

Gremios empresariales:

Facilitan el acercamiento, sensibilización e información a empresas sobre las acciones a desarrollar e impulsar las posibilidades de inclusión laboral para personas con o sin discapacidad.

Instituciones prestadoras de servicios para la inclusión laboral:

Dentro de este grupo se encuentran las fundaciones, corporaciones e instituciones, que sientan las bases de la inclusión laboral. Generalmente y según la cualificación de sus funcionarios y colaboradores, prestan servicios de asesoría que abarcan distintos momentos, desde la preparación a empresas (en cuanto al diagnóstico e implementación de ajustes) y la preparación de las personas (perfilamiento por competencias) hasta la asesoría en la vinculación como tal (selección, contratación, inducción, acompañamiento).

Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), relevantes para la población con discapacidad:

Es importante promover la articulación con las organizaciones de personas con discapacidad para la presentación de sus bases de datos de sus afiliados interesados en acceder a procesos de formación y empleabilidad, posibilitándoles ser corresponsables en la gestión de acciones a favor del desarrollo de competencias para el trabajo y la vinculación laboral.

ORGANIZACIONES REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN HONDURAS

ORGANIZACIÓN	TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO
Federación Nacional de Organismos de Personas con Discapacidad de Honduras (FENOPDIH)	2239-2621 2239-7343	fenopdihhn@yahoo.com.mx
Unión Nacional de Ciegos Hondureños (UNCIH)	2246-2468	uncih2013@yahoo.com
Asociación de Sordos de Honduras (ASH)	2236-7639	ash.honduras@yahoo.com
Asociación Hondureña de Lesionados Medulares y Similares (AHLMYS)		ahlmys@yahoo.es
Federación Nacional de Padres de Personas con Discapcidad de Honduras (FENAPAPEDISH)	2236-8149	fenapapedish@yahoo.es

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Comisionado Nacional de los Derechos Humanos en Honduras. Programa Especial de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad. (2012). Estudio preliminar sobre empleo y trabajo de las personas con discapacidad. Tegucigalpa, M.D.C.

Congreso de Colombia. (2007). Ley del Sistema Nacional de Discapacidad. Senado de la República. Bogotá.

Congreso de Colombia. (2013) Ley de derechos de las personas con discapacidad. Ley Estatutaria. Bogotá.

Constitución de la República de Honduras. (1982)

Decreto 130-2017. Código Penal, Artículo 291 -296.

Decreto 160-2005. Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad. Tegucigalpa, M.D.C.

Departamento Nacional de Planeación. Consejo Nacional de Política Económica y Social CONPES. (2013). Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social, versión aprobada. Bogotá.

FUNDEMAS. (2016). Guía de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad. San Salvador.

Hilarión, P y Koatz. (2012). Instituto Universitario Avedis Donabedian UAB. Guía para la integración laboral de personas con trastorno mental. Obra social “la Caixa”. Barcelona.

ICBF y Comité Regional de Rehabilitación de Antioquia. (2004). Rehabilitación con Base Comunitaria. Camino a la Construcción de Política Pública. Medellín.

Ministerios de Educación Nacional de Colombia. (2006). Articulación de la educación con el mundo productivo. Competencias laborales generales. Obtenido de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social. (2015). Guía de Gestión Territorial en Discapacidad para Gobernadores y alcaldes. Bogotá.

Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo facultativo. Nueva York

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

OIT. (2013). Empresa Inclusiva: Guía para la contratación de personas con discapacidad. Santiago.

OIT. (2014-2017). Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf

OIT. (2002). Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_112521.pdf

OIT. (2016). Guía para la inclusión de Personas con Discapacidad en el Lugar de Trabajo. Lima.

Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con discapacidad "Pacto de Productividad". Modelo de inclusión laboral. (2018) http://www.pactodeproductividad.com/_pdf/destacadas/informe_de_resultados_pacto_de_productividad_161118v01.pdf

Red de Empresas Inclusivas Costa Rica. (2013). Caja de Herramientas. San José.

R.E.D. de empresas por la diversidad. (2015). Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas. Actores y Procesos. Buenos Aires.

Unidad para las víctimas. (2014). Preguntas frecuentes sobre las víctimas con discapacidad. Bogotá.

SITIOS WEB CONSULTADOS

Inclúyeme http://www.incluyeme.com

Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo Sostenible https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/

OIT. Discapacidad y Trabajo http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--es/index.htm

OMS. (2011). Informe Mundial sobre la discapacidad https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1

Por Talento https://www.portalento.es/

Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con discapacidad "Pacto de Productividad" www.pactodeproductividad.com

Red de Empresas Inclusivas Costa Rica. (2013). Caja de Herramientas http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/CajaHerramientas

INCLUI RSE

Programa Empresarial de Inclusión Laboral
para Personas con Discapacidad

www.fundahrse.org