

PDF INTERACTIVO Y ACCESIBLE

GUÍA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Dirigida a empresas e instituciones públicas



Créditos

Consejo Nacional de Discapacidad

Oswaldo Canario, Director Ejecutivo
Cristina Amiama, Directora Técnica
Valery Bobadilla, Encargada de la División de Inclusión Laboral
Katherine Rodríguez, Encargada de la División de Inclusión Educativa
Marcia Contreras Tejeda, Encargada de la División de Investigación
Isabel Alba, Consultora Jurídica

Ministerio de Trabajo

Luis Miguel De Camps García, Ministro
Marie-Laure Aristy Paul, Viceministra de Políticas de Empleo
Samir Santos, Director General de Empleo
Guillermo Villamán, Director del Servicio Nacional de Empleo

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Inka Mattila, Representante Residente
Ruth Fernández, Asesora de Inclusión y Derechos Humanos
Noemi Gómez, Asociada Técnica Proyecto Interagencial de Discapacidad
Olga Altman, Técnica en Inclusión, Innovación y Agenda 2030

Elaboración de contenidos

Gisela Eusebio

Redacción y edición final

Estefani Jerez

Corrección de estilo

Lillibel Blanco

Diseño y diagramación

Equipo Mr. Pichón

Agradecemos a la Asociación Popular de Ahorros y Préstamos, Best Buddies RD, Fundación Francina y la Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física por la revisión realizada a esta guía, sus comentarios en calidad de instituciones expertas han sido muy útiles para tener esta herramienta de trabajo inclusivo para personas con discapacidad.

Con el apoyo financiero del Fondo para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD)

PNUD República Dominicana, diciembre 2021

Esta guía no pretende sustituir ningún texto jurídico ni legislación vigente, el propósito de este material es sólo didáctico e informativo, para uso personal y el usuario no podrá en ningún caso considerar que la información publicada en esta guía constituye un elemento garantista de fundamentos normativos diferentes a los preestablecidos en el marco legal antes mencionado.

Click para ir al capítulo que desees



Índice de Contenido

Prólogo	1
Introducción	3
1. ¿Qué saber sobre discapacidad?	5
A. ¿Qué es discapacidad?	5
B. Tipos de discapacidad	6
C. Paradigmas o enfoques de discapacidad	7
D. Terminología adecuada y trato digno para referirse a personas con discapacidad	9
E. Barreras que enfrentan las personas con discapacidad	12
F. Accesibilidad universal	14
G. Ajustes razonables y ayudas técnicas	16
2. Marco legal	18
3. Inclusión laboral de personas con discapacidad	20
A. ¿Qué es?	20
B. Importancia y beneficios	21
C. Barreras en el lugar de trabajo	22
D. Cuota laboral y registros administrativos inclusivos	24
4. Pasos para realizar un proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad	26
5. Preguntas frecuentes	41
Bibliografía	43
ANEXOS	45

Prólogo

En el mundo existen más de mil millones de personas con discapacidad, lo que representa el 15% de la población global, según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial. En la República Dominicana, alrededor de 1,160,847 personas viven con alguna discapacidad, lo que representa el 12% de la población nacional (Censo 2010). Según el *Estudio sobre la situación de las personas con discapacidad en base a los datos del SIUBEN 2018*, más de 8 de cada 10 personas con discapacidad de 18 años o más están fuera del mercado de trabajo, siendo las mujeres con discapacidad las más desfavorecidas, lo que contrasta con el resto de la población sin discapacidad, donde esta proporción corresponde a solo 3 de cada 10 personas.

Las personas con discapacidad enfrentan diversas barreras que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, entre las que se destacan aquellas que restringen su inclusión en el ámbito laboral. De acuerdo al estudio *Consecuencias sociales y económicas de la exclusión laboral de la población con discapacidad en República Dominicana* (Consejo Nacional de Discapacidad [CONADIS], 2020), estas barreras se manifiestan a nivel individual, familiar y social, y se pueden categorizar en actitudinales (temor de baja productividad, estigma y discriminación en el lugar de trabajo, sobreprotección familiar), barreras físicas y en la comunicación, barreras para el acceso a la educación, transporte costoso y poco accesible, barreras para acceso a bancarización y gestión autónoma de su economía, entre otras.

Esta realidad afecta negativamente sus oportunidades de acceder a un primer empleo, a desarrollar una autonomía económica, a su inclusión o participación en otras áreas de la sociedad y a su bienestar general. A nivel nacional, las consecuencias de la exclusión laboral de la población con discapacidad se ven reflejadas como la pérdida de una parte de la población económicamente activa y la reducción de entre un 3% y un 7% del Producto Interno Bruto (PIB) de un país (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2009). Así pues, también impacta en el desarrollo humano y socioeconómico del país.

El acceso a un trabajo digno para esta población es un derecho que está establecido en varios instrumentos legales internacionales y nacionales, destacan: el art. 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente la meta 8.5. A nivel nacional, se cuenta con un robusto marco legal: los arts. 39 y 58 de la Constitución dominicana, el art. 315 del Código de Trabajo, el Objetivo General 2.3 de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END 2030); adicionalmente, la Ley No. 5-13 sobre Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Reglamento de Aplicación establecen la política de inclusión laboral de las personas con discapacidad, donde se estipula

una cuota de participación laboral mínima de 5% en el sector público y de 2% en el sector privado.

A pesar de estos compromisos, en República Dominicana las personas con discapacidad tienen un menor acceso al mercado de trabajo que aquellas sin discapacidad. Las empresas del sector privado y las instituciones del Estado, como parte integral de la sociedad, tienen la responsabilidad de implementar la medida afirmativa de la cuota laboral antes mencionada.

En este escenario, el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), el Ministerio de Trabajo (MT) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), a través del Proyecto Interagencial "Creación de capacidades nacionales para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad en las áreas de educación, empleo y participación en la República

Dominicana", ejecutado junto a la Organización Panamericana de la Salud (OPS)/Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), con el apoyo del Fondo de las Naciones Unidas para la Promoción de los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD por sus siglas en inglés), ponen a disposición de entes empleadores la presente **GUÍA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: DIRIGIDA A EMPRESAS E INSTITUCIONES PÚBLICAS**, cuyo objetivo es brindar las informaciones y herramientas para facilitar los procesos de reclutamiento, selección, contratación y desarrollo de personal desde un enfoque de derechos, y fomentar la creación de una cultura organizacional inclusiva en las empresas e instituciones de la República Dominicana.

Cabe destacar que esta *Guía* se complementa con otra, también

elaborada en el marco del Proyecto mencionado, denominada *Guía para personas con discapacidad en búsqueda de empleo. República Dominicana*. Ambas guías se realizan en paralelo con el objetivo de que exista una correlación entre: (i) el proceso de preparación de una persona con discapacidad para la búsqueda de empleo y (ii) el proceso de concientización y preparación de la entidad empleadora para ser inclusiva, es decir, que disminuya o elimine las barreras internas que impiden la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás.

Las organizaciones que han participado en la elaboración de esta *Guía* les invitan a ser parte de las transformaciones de los nuevos tiempos y valorar la diversidad como estrategia catalizadora del desarrollo social dominicano.

Introducción

La presente *Guía* es un documento orientador que busca promover la inserción laboral de la persona con discapacidad, inicia dando a conocer los aspectos esenciales en torno a la discapacidad, con el interés de partir desde una base conceptual adecuada. Se analizará cómo ha cambiado la forma en la que vemos la discapacidad a lo largo del tiempo, desde un enfoque asistencialista hasta llegar al modelo de derechos humanos, pues las acciones concebidas desde los diferentes enfoques crean preconcepciones y actitudes que suelen tener un impacto directo en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

En el desarrollo de esta *guía*, se hace una breve revisión de los marcos legales y normativos que regulan el derecho a la

inclusión laboral de las personas con discapacidad, tanto a nivel internacional como nacional, que evidencia el compromiso de la República Dominicana para generar las oportunidades de acceso a un trabajo digno para esta población.

Se indica por dónde empezar y se detallan sencillos pasos a seguir para que quienes realizan la gestión de recursos humanos y personal en general de las empresas e instituciones puedan eliminar barreras internas y desarrollar procesos inclusivos y no discriminatorios de reclutamiento, selección, contratación, adaptación y desarrollo del personal con discapacidad. Dichos procesos son concebidos desde el derecho de las personas con discapacidad a la participación en

igualdad de condiciones con las demás, según normativas de accesibilidad universal y lecciones aprendidas en procesos exitosos de inclusión laboral. Se resalta que son procesos graduales y que la persona con discapacidad juega un rol protagónico para su debida efectividad.

En particular, se establecen los elementos fundamentales para diseñar una política de inclusión laboral que considere, desde el más alto nivel directivo, el compromiso explícito con valorar la diversidad como un activo, permitiendo así la transformación de la cultura organizacional y la mejora del desempeño general de la empresa.

Finalmente, se pone a su disposición información sobre instituciones estatales

que inciden en el tema y las Asociaciones sin Fines de Lucro (ASFL) y organizaciones de personas con discapacidad que brindan servicios técnicos y acompañamiento en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad a empresas e instituciones, lo que facilita el tránsito de estas hacia la inclusión.

La Guía orienta sobre las adaptaciones o ajustes razonables que deba hacer la empresa para contratar personas con discapacidad no son difíciles y que, por lo general, no representan un esfuerzo importante de tiempo y recursos para la organización. Son mayores los beneficios que la inclusión trae a la empresa, a la propia persona y a la sociedad en general.

1. ¿Qué saber sobre discapacidad?

A. ¿Qué es discapacidad?

Según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en lo adelante Convención), de Naciones Unidas: "Las personas con discapacidad incluyen a 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".

De esta definición se destacan tres elementos fundamentales que dan cuenta de lo que experimentan las personas con discapacidad, que son: deficiencia, barrera y participación.

Las deficiencias (también denominadas condiciones de salud) pueden ser físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, y en este contexto, se refieren a estructuras y funciones corporales de las personas que no se desempeñan de manera adecuada. Por ejemplo, tener ceguera o sordera (deficiencia sensorial), tener una amputación de una extremidad (deficiencia física), esquizofrenia (mental). Sin

embargo, las deficiencias por sí solas no son suficientes para definir discapacidad, para ello deben existir las barreras.

Las barreras son elementos que encontramos en el entorno y que impiden o limitan a las personas en la realización de sus actividades regulares. Las barreras pueden ser espacios físicos, estructuras, actitudes de las personas. Las mismas se detallarán más adelante en esta *Guía*.

La participación, o mejor dicho la falta de esta, es un elemento que resulta de la interacción negativa entre las deficiencias de las personas y las barreras en el entorno, que impiden que las personas que la experimentan participen en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás. La participación plena es donde se ve materializada la inclusión y la garantía de derechos, pues refiere a poder desarrollarse en diferentes aspectos vitales de las personas, como educarse, trabajar, recrearse, tomar decisiones, involucrarse en actividades de la comunidad, públicas y políticas.



Para lograr esa inclusión social, la intención de la Convención es que los países nos enfoquemos en crear las oportunidades y facilitar la participación de las personas con discapacidad reduciendo las barreras, es decir, que nuestro propósito no sea eliminar las deficiencias o condiciones de salud.

B. Tipos de discapacidad

De acuerdo con el origen de la deficiencia o condición de salud que se presenta, o más específicamente, de la función o estructura corporal afectada de manera permanente o a largo plazo, la discapacidad puede tener un origen: auditivo, visual, cognitivo, psicosocial, físico-motor u orgánico; puede ser congénita o adquirida (CONADIS, 2021). Nos referimos a congénita cuando la función o estructura corporal afectada se manifiesta desde antes del nacimiento de la persona y adquirida cuando es producto de una situación a la que fue sometida la persona en algún momento de su vida.

Origen auditivo	Se refiere al déficit total o parcial en la percepción de los sonidos, a largo plazo, o de manera permanente. Puede deberse al resultado de daño en el oído interno o los nervios de este.
Origen visual	Es la alteración o pérdida parcial o total del sentido de la vista. La discapacidad visual abarca la discapacidad visual moderada y grave, y la ceguera. La discapacidad visual moderada y la visual grave se reagrupan comúnmente bajo el término "baja visión", y el total de casos de discapacidad con origen visual están representados conjuntamente por la baja visión y la ceguera
Origen cognitivo	Se refiere a las limitaciones que pueden presentarse en el funcionamiento intelectual y en lo que respecta a las capacidades adaptativas en los dominios conceptual, social y práctico.
Origen psicosocial	Se refiere a las alteraciones derivadas de un trastorno mental y puede contener factores genéticos o bioquímicos.
Origen físico-motor	Es la deficiencia que provoca alguna disfunción en el aparato locomotor. Como consecuencia se pueden producir alteraciones posturales, de desplazamiento o de coordinación en los movimientos del cuerpo.
Origen orgánico	Es aquella producida por la pérdida de funcionalidad de algunos sistemas corporales, que suelen relacionarse con los órganos internos o procesos fisiológicos.

C. Paradigmas o enfoques de discapacidad

Las sociedades y el pensamiento de las personas cambian y evolucionan a través del tiempo. Así ha venido cambiando lo que entendemos por discapacidad, permeado por paradigmas que van desde la beneficencia hasta los modelos sociales y de derechos humanos.

Es importante reconocer dichos paradigmas o enfoques de la discapacidad porque a partir de estos podrás valorar adecuadamente las acciones y decisiones que realizas y su impacto en las personas con discapacidad.

Paradigmas o enfoques de discapacidad

Acción	Beneficencia	Médico	Social	Derechos humanos
¿Cómo entiende la discapacidad?	Problema o maldición con origen religioso o moral. No se toman en cuenta las barreras del entorno como elemento de discapacidad.	Una enfermedad, trauma o condición de salud. Se ve como un problema propio de la persona y no de una interacción con el entorno.	Condición de origen social, que no es un atributo de la persona, sino de la interrelación de un conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social.	Como resultado de una sociedad que no considera las diferencias entre las personas, todas tienen los mismos derechos.
¿Cómo se tratan a las personas con discapacidad?	Son encerradas o excluidas, teniendo que sobrevivir en base a actos de caridad y políticas asistencialistas. Se entiende que no pueden valerse por sí mismas y que la sociedad tiene que sostenerlas.	Son vistas como personas pacientes que deben ser "curadas" para poder ser reinsertadas en la sociedad. Otras personas deciden sobre sus vidas.	Se les percibe con autonomía para decidir sobre sus vidas y los servicios que se le prestan.	Las personas con discapacidad son vistas como sujetas de derechos, y como tales se ha de velar por el disfrute de estos, creando soluciones inclusivas que les permita participar en igualdad de condiciones.

Si bien es cierto que el concepto de discapacidad y sus enfoques han venido evolucionando a través de los años, todavía gran parte de la sociedad basa sus formas de interactuar y sus acciones hacia las personas con discapacidad en los enfoques de beneficencia y médico.

No obstante, por el esfuerzo general de los países, el enfoque social se está asumiendo de manera progresiva y constante. Este es en el que la discapacidad ya no se ve como un atributo propio de la persona, sino que

resulta de la interacción de factores biológicos, psicológicos (de la persona) y sociales (del medio ambiente), igual que como vimos en la gráfica anterior sobre la definición de discapacidad.

La tendencia es que la discapacidad sea vista desde un **enfoque de derechos** en el que no se consideran diferencias entre las personas y todas tienen los mismos derechos, por lo tanto, el entorno ha de velar por el disfrute de estos.



VER VIDEO



Video:
**Discapacidad:
evolución del
modelo**

D. Terminología adecuada y trato digno para referirse a personas con discapacidad

El uso de expresiones y términos cotidianos referentes a la discapacidad influye directamente en la construcción colectiva de las ideas sobre ella. De allí, la necesidad de emplear las palabras adecuadas para referirnos a las personas con discapacidad, sin caer en expresiones discriminatorias u ofensivas.

Estas expresiones o términos tienen origen en los paradigmas o enfoques de discapacidad descritos en el cuadro anterior y sus usos tienen un efecto positivo o negativo sobre las personas. Por ejemplo, las palabras de pena, vergüenza o el uso de diminutivos como "pobrecito o pobrecita" están basados en el modelo de beneficencia, mientras que palabras como "tullido o tullida, lisiado o lisiada, mongolo o mongola", utilizadas en el vocabulario dominicano, tienen origen en el modelo médico. En ambos casos su significado es despectivo. El término "discapacitado o discapacitada" frecuentemente utilizado también es incorrecto.

Asimismo, existen otros términos que pueden ser mal empleados por desconocimiento, como

"sordomudo o sordomuda" o "mudo o muda", que por lo general es utilizado para referirse a personas que son sordas pero no mudas, o por el contrario, se utilizan eufemismos como "personas especiales o de habilidades diferentes" como si fueran de otra especie, para evitar la frase "persona con discapacidad", siendo este el término correcto, porque en el imaginario de algunas pareciera tener una connotación negativa. Recordemos que la discapacidad no es un término peyorativo, sino que es una situación resultante de una interacción entre la persona, las barreras y el entorno que impiden la participación plena y efectiva. Por todo lo anterior, es necesario utilizar la terminología correcta basada en el modelo de derechos humanos, para crear entornos inclusivos y garantizar el respeto hacia las personas con discapacidad.

A continuación se presentan algunas consideraciones para referirnos a personas con discapacidad:

Consideraciones para referirnos a personas con discapacidad:

Inapropiada

Apropiada

Anormal - Deficiente El/ La/ Enfermito/a - Incapacitado/a Personas diferentes / especiales	Personas con Discapacidad... (tipo de discapacidad) * No corresponde referirse a una Persona sin Discapacidad como normal respecto una persona que tiene Discapacidad.
Minusválido/a - Lisiado/a Inválido/a - Paralítico/a Mutilado/a - Cojo/a - Tullido/a	Personas con Discapacidad Físico Motora
Mongólico/a - Retardado/a Retardado/a Mental	Personas con Discapacidad Intelectual
Lenguaje de Señas	Lengua de Seña Comunicación que utilizan las Personas con Discapacidad Auditiva y las personas oyentes.
Defecto de Nacimiento	Discapacidad Congénita Personas con Discapacidad Congénita
El / La Cieguito/a - Invidente El / La/ Cieguito/a - No vidente	Persona Ciega Persona con Discapacidad Visual o con Deficiencia Visual
Relegado - Confinado/a a una silla de ruedas	Persona que usa o se traslada en silla de rueda
El / La Sordo/a - Sordito/a Sordomudo/a	Persona Sorda o con Discapacidad Auditiva * Las Personas con Discapacidad Auditiva no son mudas
Insano/a - Demente Loco/a - Trastornado/a Esquizofrénico/a	Persona con Discapacidad Psiquiátrica o de causa Psíquica Persona con Exquizofrenia
Postrado/a Víctima - Afectado/a de... parálisis, autismo, vegetal, etc.	Persona que: Que representa Discapacidad... Que vive con Discapacidad... Que tiene Discapacidad...

CLICK PARA



VER VIDEO

Conociendo
la terminología
apropiada
para referirse a las
Personas con
Discapacidad



Video:

Terminología correcta para referirnos a personas con discapacidad

Además de un trato respetuoso, también es importante tener un trato correcto y una interacción adecuada. Esto no tiene una fórmula matemática exacta que se aprende de memoria y es aplicable para todos los casos, es más bien un proceso de aprendizaje de las diferentes condiciones y actitudes personales que inciden en el proceso de proveer y recibir algún servicio. (CONADIS, 2021).

No obstante, de manera general se pueden destacar las siguientes orientaciones para interactuar con personas con discapacidad:

- Si se trata de una persona usuaria de un dispositivo de apoyo (muleta, silla de ruedas, bastón...), nunca toques el dispositivo sin previa autorización, pues es su herramienta de movilidad, no un juguete.
- Si es una persona con discapacidad auditiva (de origen sensorial) y se hace acompañar de un intérprete de lengua de señas, comunícate directamente con la persona.
- Si es una persona con discapacidad de origen cognitivo y se hace acompañar de alguien que le asiste, dirígete directamente a la persona.
- **En todos los casos:**
 - Siempre sitúate de frente a la persona, vocalizando claramente y sin exageraciones.
 - Mantén una comunicación clara, sin ambigüedades, evitando confusiones o palabras rebuscadas.
 - Sé natural y muestra respeto al hablar.
 - Antes de asistir a una persona con discapacidad, pregunta u ofrece tu ayuda y no hagas suposiciones.
 - Sé paciente y flexible.

E. Barreras que enfrentan las personas con discapacidad

Una barrera es cualquier impedimento u obstáculo que limite o impida el acceso (cómodo), la movilidad (independiente) o la circulación (segura) de las personas (CONADIS, 2014). Las personas con discapacidad las experimentan desde diferentes dimensiones: individual, familiar y social.

A nivel individual las barreras pueden manifestarse a través de actitudes de encerramiento de la propia persona, estrés y

falta de empoderamiento individual causados por el estigma y discriminación que pudiera recibir. A nivel familiar pueden encontrarse en la falta de apoyo para acceder a un trabajo o la sobreprotección que fomenta la dependencia de la persona y una mentalidad de que necesita asistencia.

A nivel social se pueden distinguir los siguientes tipos:

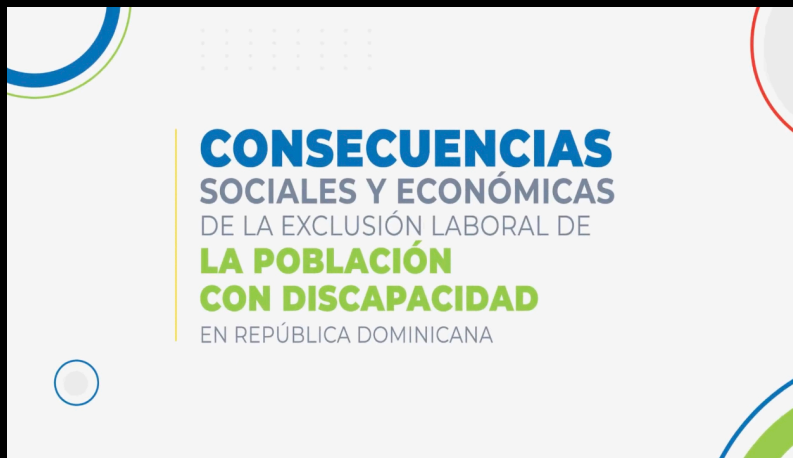
Tipos de barreras	Descripción	Ejemplos
<p>Físicas o de infraestructura</p>	<p>Se relacionan con aquellos obstáculos que existen para garantizar el desplazamiento de las personas en condiciones de seguridad, comodidad y autonomía. Estas barreras se pueden dividir en tres tipos: arquitectónicas, urbanísticas y del transporte. (OIT, PNUD y Universidad Nacional de Costa Rica [UNA], 2015).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Servicios de transporte inaccesibles: barreras para llegar y acceder de manera segura e independiente y digna al vehículo de transporte. 2. Escaleras sin rampas o elevadores alternos. 3. Baños sin las dimensiones adecuadas para personas usuarias de sillas de ruedas o de baja estatura.
<p>Comunicacionales</p>	<p>Las barreras comunicacionales son aquellos obstáculos o impedimentos que se presentan en el entorno e impiden que una persona con una discapacidad pueda comunicarse. (Asociación Empresarial para el Desarrollo [AED], PNUD y OIT, 2015). Mayormente son vividas por las personas con discapacidad auditiva, visual, del habla, lectura, escritura o comprensión, ya que utilizan formas particulares de comunicación.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Páginas web no accesibles, es decir, la falta de características como tamaños de letra o colores inadecuados, falta de gráficos o estructura del sitio difícil de navegar, falta de texto alternativo para uso de lectores de pantalla, entre otros. 2. Señalización física inadecuada o falta de ella. 3. Videos sin subtítulo o sin intérprete de lengua de señas solo con imágenes y texto sin audio.
<p>Actitudinales</p>	<p>Las barreras actitudinales son aquellas creencias erróneas, expresiones, estereotipos y prejuicios que existen sobre las personas con discapacidad en la sociedad, al no cumplir con los "estándares de ser humano establecidos". (AED, PNUD y OIT, 2015).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ideas preconcebidas por las personas en función de los paradigmas de discapacidad. 2. Trato inadecuado, uso de terminología incorrecta o peyorativos para referirse a personas con discapacidad.

Fuente: elaboración propia en base a la Caja de Herramientas Empresas Inclusivas (AED, PNUD y OIT, 2015).

CLICK PARA



VER VIDEO



Video:

Exclusión laboral de personas con discapacidad

Asimismo, existen barreras de nivel programáticas, de políticas públicas o legislaciones cuando estas no consideran la discapacidad como un enfoque transversal de las mismas, es decir, no toman en cuenta las necesidades específicas de la población con discapacidad. Es común que bienes, servicios y procesos que se prestan y ejecutan desde las empresas e instituciones, a razón de leyes o políticas específicas, limiten a las personas con discapacidad a ejercer sus derechos por no estar concebidos desde dicho enfoque.

Todas las barreras antes mencionadas inciden negativamente en el acceso de las personas con discapacidad al sistema educativo, a la capacitación técnico profesional, a los servicios de salud, a contar con seguro médico y a la bancarización. En consecuencia, pueden limitar la inclusión laboral y su desarrollo socioeconómico. Más adelante veremos las barreras que se pueden encontrar a lo interno de las empresas.

F. Accesibilidad universal

La *accesibilidad universal* es la condición mediante la cual todos los elementos del entorno son alcanzables y amigables para todas las personas. Es decir, que todos los productos, servicios, herramientas, infraestructuras son utilizables, comprensibles y practicables por todas las personas de forma independiente y respetando a su vez las condiciones de seguridad.

Para que exista accesibilidad en las empresas e instituciones para el personal con discapacidad, personas adultas mayores, mujeres embarazadas, o cualquier persona que requiera recibir o prestar un servicio (personal contratado), es ideal que se revisen las condiciones del espacio físico y que estén construidas o concebidas bajo los lineamientos de accesibilidad universal. Esto incluye los estacionamientos, accesos a los edificios como las escaleras, puertas, entradas,

salidas (regulares y de emergencia), pasillos, pisos, pasamanos, elevadores, zonas de seguridad; también, los servicios sanitarios, salas de esperas, salas de lactancia para mujeres, salas de reuniones, mesas o mostradores, las ventanillas de atención a públicos, cajeros, estantes y anaqueles, señalizaciones, entre otros.

En el país existe una normativa técnica que establece los criterios y requisitos generales para un diseño universal, esta es la **NORDOM 779**, y ha sido elaborada por el Instituto Dominicano para la Calidad (INDOCAL), en la que el CONADIS tuvo participación técnica.

Para fines de la inclusión laboral de personas con discapacidad, es esencial entender los conceptos de *accesibilidad universal* y *ajustes razonables*.



Video:
**Diseño y accesibilidad
universal**



CLICK PARA



VER VIDEO

G. Ajustes razonables y ayudas técnicas

El Decreto No. 363-16 define los *ajustes razonables* en su artículo 5 numeral 7 como "... 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."

Por otro lado, *las ayudas técnicas* son dispositivos, equipos, instrumentos o programas informáticos fabricados especialmente para mantener o mejorar la autonomía y el funcionamiento de las personas y, por tanto, promover su bienestar. Existen diferentes ayudas técnicas o productos de apoyo de acuerdo a las limitaciones de la persona que les permitirá desempeñarse de manera autónoma y efectiva, tanto para su vida personal como para el ambiente de trabajo. Por ejemplo, si la persona a

contratar es una persona ciega o de baja visión podría requerir ayudas técnicas como un lector de pantalla o un magnificador de pantalla, mientras que una persona sorda podría requerir teléfonos con pantallas, que tengan iluminación, vibración y otros elementos que puedan percibir sin necesitar sonido.

Identificar y proveer ayudas técnicas al personal contratado con discapacidad es un ejemplo de ajuste razonable que podría realizar la entidad contratante para garantizar el desempeño óptimo de la persona.

Otro ejemplo de ajuste razonable es contratar servicios de *Empleo con Apoyo* o recibir en la empresa o institución personal con discapacidad que estén recibiendo de manera particular estos servicios.

El Empleo con Apoyo es un modelo de acompañamiento a la inclusión laboral que tradicionalmente se *ha utilizado*

para personas con discapacidad de origen cognitivo o intelectual, pero en los últimos tiempos se ha visto la necesidad de incluir a *personas con discapacidad de origen psicosocial*.

En este se proveen los apoyos que las mismas necesitan dentro y fuera de la empresa o institución pública. El modelo puede incluir pasos como: (i) la valoración de los perfiles de personas en búsqueda de empleo, (ii) identificación de puestos de trabajo, (iii) análisis de puestos, (iv) apoyo a las empresas en la selección y colocación de la persona, (v) apoyo a la persona posterior a la colocación.

En el país existen algunas organizaciones de la sociedad y fundaciones que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual y el empleo con apoyo, tales como la Asociación Dominicana de Síndrome de Down (ADOSID), Fundación Quiéreme Como Soy y Best Buddies RD.

Video:

Ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad



CLICK PARA



VER VIDEO

2. Marco legal

Los derechos de las personas con discapacidad están consagrados en múltiples herramientas legales y normativas nacionales e internacionales, que han sido promulgadas y ratificadas por el Estado Dominicano, quedando explícito su compromiso de cara a garantizar su disfrute y protección. A continuación, se presenta un esquema del marco jurídico sobre la discapacidad, que es uno de los más robustos de Centroamérica y el Caribe:



Internacional

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Cuyo propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Art. 27: “[...] 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”. (ONU, 2007).

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Cuyos objetivos son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

Art. 3 “Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad [...]”. (Organización de los Estados Americanos [OEA], 1999).

Agenda 2030 - Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Es un plan de acción mundial de carácter legal a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. La Agenda plantea 17 objetivos, 169 metas y más de 240 indicadores, lo que constituye por primera vez una referencia explícita a las personas con discapacidad en 11 de ellos.

En particular, se destaca el Objetivo 8: “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”. (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2015).



Se hace notar que esta ley se promulgó años antes de que la República Dominicana fuera Estado Parte de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, por lo tanto, el término de “minusválidos” usado en esos tiempos, está en desuso tal y como se explica más arriba.

Nacional

Constitución de la República Dominicana.

Art. 58. *Protección de las personas con discapacidad.* “El Estado promoverá, protegerá y asegurará el goce de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, en condiciones de igualdad, así como el ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades. El Estado adoptará las medidas positivas necesarias para propiciar su integración familiar, comunitaria, social, laboral, económica, cultural y política”. (Constitución de la República Dominicana, 2015).

Ley orgánica 5-13 sobre Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad.

Mediante la que se ampara y garantiza la igualdad de derechos y la equiparación de oportunidades a todas las personas con discapacidad y regula las personas morales, sin fines de lucro, cuyo objeto social sea trabajar para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Art. 14. Párrafo. “[...] procurar que las instancias públicas y privadas garanticen la participación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sus nóminas de trabajo. Esta participación nunca será inferior al cinco por ciento (5%) en el sector público y al dos por ciento (2%) en el sector privado, en entornos laborales abiertos, inclusivos, accesibles y en condiciones de igualdad con las demás”. (Ley No. 5-13, 2013).

Ley No. 1-12 Estrategia Nacional de Desarrollo 2030.

Contiene la formulación de la visión de nación de largo plazo, los ejes, objetivos y líneas de acción estratégicas, un conjunto de indicadores y metas que el país se propone lograr en el horizonte temporal de aplicación de la Estrategia, así como los compromisos asumidos por los poderes del Estado y una propuesta de pactos a ser concertados con las partes interesadas a nivel político y social.

“Objetivo específico 2.3.6. Garantizar igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, para impulsar su inclusión económica y social y proteger aquellas en condiciones de vulnerabilidad”. (Ley No. 1-12, 2012)

Decreto No. 363-16 que establece el Reglamento de Aplicación de la Ley No. 5-13 sobre Discapacidad.

Consiste en establecer los proceso para poner en práctica las normas adecuadas para el fiel cumplimiento de la aplicación de la Ley No. 5-13

Código de Trabajo (Ley 16-92), su reglamento de aplicación y leyes afines.

Art. 315. “Se establece el derecho de los minusválidos, en igualdad con los demás trabajadores, a obtener una ocupación fija y permanente”. (Ley No. 16-92,1992)

3. Inclusión laboral de personas con discapacidad

A. ¿Qué es?

De acuerdo a la OIT (2002):

“La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que la vida de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades”.

La inclusión laboral es un proceso que permite que la persona con discapacidad ejerza su derecho a trabajar y generar ingresos propios de manera digna, y se deriven otros derechos y deberes que le proporcionan a cada una de estas personas un desarrollo personal y profesional.



B. Importancia y beneficios

A nivel de la persona con discapacidad:

- Tener un trabajo le permite contar con ingresos para aportar en el hogar, cumplir metas, aumentar sus relaciones y participación en la sociedad.
- Mejora su autoestima, autonomía y desarrollo.
- Aporta a su bienestar general.



A nivel de las empresas e instituciones:

- Impacta positivamente los equipos de trabajo y en la organización en general.
- Puede generar la sensación de que esa empresa es un buen lugar para trabajar. Se suelen manifestar sentimientos de orgullo, compromiso e identificación por parte del personal.
- La incorporación de personas con discapacidad beneficia la imagen de la empresa o institución como entidad empleadora, logrando una gestión sostenible en el tiempo, y creando narrativas coherentes que pueden ser potenciadas como estrategia de negocio, mediante la creación de valor compartido.



A nivel de país:

- Incide en la disminución de los mitos asociados al trabajo de las personas con discapacidad, rompe con el paradigma médico y de beneficencia.
- Promueve la igualdad de oportunidades y aumenta el valor de la diversidad.
- Mejora el Estado y su desarrollo socioeconómico en general. El aumento de la fuerza productiva del país resulta en una mejor recaudación y redistribución de los recursos (se disminuye la demanda de asistencia social). De acuerdo a la OIT (2009), la exclusión laboral de personas con discapacidad puede reducir entre un 3% y un 7% el PIB de un país.
- El país se podría convertir en un referente regional asociado al acervo de capital humano inclusivo.



CLICK PARA

VER VIDEO



Limitación de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.

Video:

Limitación de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad

C. Barreras en el lugar de trabajo

Sumado a las barreras del entorno social antes vistas, las personas con discapacidad pueden enfrentar otras barreras que se encuentran específicamente en el ambiente laboral.

- **Barreras actitudinales:** son actitudes o reacciones discriminantes por parte de algunas personas que integran la organización, sobre todo concebidas por la falta de información o concienciación. Desconocen cómo relacionarse con las personas con discapacidad y podrían darse situaciones de un trato inadecuado. Estas barreras pueden darse en mayor o menor medida dependiendo de la cultura de la empresa o institución.
- **Capacidades organizacionales insuficientes para la inclusión:** empresas o instituciones que a nivel discursivo sostengan una posición de apertura a la inclusión, pero esta no se traduce en la estructura de gobierno corporativo. Es decir, la inclusión no se ve materializada en los valores, políticas internas, adaptaciones o ajustes razonables que eliminan barreras en los procesos de contratación y desarrollo del personal con discapacidad.

- **Exigencias subjetivas en el perfil de puesto:** se recomienda elaborar los perfiles de puesto basados en competencias, que permita la evaluación de la persona candidata de manera objetiva en base a su formación y habilidades, como veremos más adelante en la *Guía*.

- **Falta de accesibilidad física y comunicacional:** no contar con un espacio de trabajo donde la persona con discapacidad pueda laborar de manera libre,

independiente y segura, y no tener información en formatos accesibles y los elementos para poder comunicarse, son barreras de las empresas a la hora de contratar a una persona con discapacidad y aprovechar este recurso.

- **Inexistencia de una política de inclusión:** la presencia o no de una política de inclusión, consciente o no, puede resultar en una limitante para la contratación de personas con discapacidad. Por ende, su existencia va a servir para garantizar contrataciones inclusivas.



D. Cuota laboral y registros administrativos inclusivos

Como fue presentado en el marco legal, para promover la inclusión laboral existe una acción afirmativa en la Ley No. 5-13 que establece el cumplimiento de una cuota de personas con discapacidad de un 5% en el sector público y al menos 2% en el sector privado, del total de sus nóminas. La cuota laboral pretende motivar a las instituciones públicas y empresas privadas en generar esas oportunidades laborales, lanzarse al proceso de inclusión.

El Decreto No. 363-16 que establece el REGLAMENTO DE APLICACIÓN DE LA LEY NÚM. 5-13, SOBRE DISCAPACIDAD EN LA REPÚBLICA DOMINICANA establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 30. Registros administrativos. La ONE, en coordinación con el CONADIS, velará por que las operaciones estadísticas relacionadas con el empleo incluyan las variables necesarias para conocer la realidad laboral de la población con discapacidad.

ARTÍCULO 31. El MT y el MAP incorporarán en sus registros de información la identificación de personas con discapacidad en los sectores privado y público, respectivamente.

ARTÍCULO 33. En el sector privado. El MT, en coordinación con el CONADIS, implementará las políticas y procedimientos pertinentes, de conformidad con las disposiciones del Código Laboral, para verificar el cumplimiento de la cuota laboral en las empresas privadas correspondientes a las personas con

discapacidad, así como la existencia de condiciones de accesibilidad y ajustes razonables que aseguren la inclusión laboral de personas con discapacidad.

ARTÍCULO 36. Cuota en el sector público. El MAP, en coordinación con el CONADIS, implementará las políticas y procedimientos pertinentes, conforme a la Ley de Administración Pública y la Ley sobre Discapacidad en la República Dominicana, para verificar el cumplimiento de la cuota laboral en las instituciones del Estado, así como la existencia de condiciones de accesibilidad y ajustes razonables que aseguren la inclusión laboral de personas con discapacidad.”

Por esta razón, el MT y el MAP utilizan herramientas para el registro y gestión de los recursos humanos como el Sistema Integrado de Registro Laboral (SIRLA) y el Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP), respectivamente, en los que pueden registrar informaciones de las personas con discapacidad que se encuentran laborando en los sectores público y privado.

Ahora bien, *¿cómo puede la organización conocer cuántas y cuáles personas con discapacidad tiene contratadas, desde un enfoque de derechos?* Recordemos que la discapacidad no simplemente consiste en tener una condición de salud a largo plazo o permanente, sino que intervienen otros elementos que deben ser igualmente analizados dentro del proceso. También hay que considerar que existen discapacidades cuyos orígenes no son

visibles o fáciles de identificar como otras. Por ejemplo, una persona usuaria de silla de ruedas (visible) y una persona con algún trastorno psicosocial (difícil de identificar o no evidente). Por ello es importante que se *certifique la discapacidad* y que el documento que lo evidencia sea entregado a la institución empleadora para fines de registro y seguimiento al cumplimiento de la cuota.

La certificación de discapacidad es un trámite *voluntario* de la persona que se obtiene tras realizar un proceso técnico-clínico. Dicho documento es de carácter personal e intransferible y es expedido por el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) de manera provisional, hasta tanto se haya puesto en funcionamiento el Sistema Nacional de Valoración, Certificación y Registro Continuo de la Discapacidad.

No obstante, el CONADIS también pone a disposición del personal empleador un instrumento que apoya la identificación y registro de las personas con discapacidad para que puedan realizarlo sin la necesidad de que esta tenga que trasladarse ni agotar un proceso que conlleva tiempo. Este es el *Set Corto de preguntas del Grupo Washington (GW)*.

El Set consta de seis preguntas con cuatro gradientes que tratan de identificar limitaciones en la realización de seis funciones básicas del ser humano: *ver, oír, caminar, cognición, cuidado personal y comunicación*. En este sentido, no se pregunta a la persona entrevistada si tiene una "discapacidad", sino que, a partir de sus respuestas a las seis preguntas, se determina si se trata de una persona "con discapacidad" o "sin discapacidad", entendiendo que "discapacidad" significa un mayor riesgo de que su participación social se vea limitada (WG, 2020).

Asimismo, es importante señalar que la persona es libre de elegir o de no optar por el proceso de certificación de discapacidad o responder el Set Corto de preguntas del GW. Sin embargo, la institución empleadora podría brindarle las informaciones de lugar sobre la confidencialidad de sus datos y los beneficios a los que pueden tener acceso al certificarse, a modo de incentivarlas.



Como anexo a esta Guía se encuentra un documento con informaciones detalladas sobre el GW, las preguntas del Set Corto y su modo de aplicación a fines de ser utilizados por la persona contratante. Se resalta que: (i) la utilización de este instrumento no equivale a una certificación de discapacidad y (ii) las preguntas no pueden ser alteradas o modificadas por quienes la utilicen, pues es un instrumento diseñado bajo una base conceptual específica y evaluada su eficacia para los fines correspondientes.

Ir al anexo

De acuerdo a: (i) Reglamento de Aplicación de la Ley 5-13, Decreto 363-16 (Art. 66 y 67), (ii) resoluciones administrativas y (iii) procesos del Consejo Nacional de Discapacidad, al optar por una certificación de discapacidad, la persona podrá:

- Acceder a programas y beneficios sociales disponibles para esta población, siempre que sus criterios así lo exijan.
- Realizar compras de viviendas, dispositivos de apoyo y vehículos de motor adaptados con exención de impuestos.
- Aseguramiento en salud bajo el régimen subsidiado.
- Aportar información estadística desagregada al país, a través de registros administrativos, para conocer la situación en la que viven las personas con discapacidad y con ello formular políticas públicas efectivas.

4. Pasos para realizar un proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad

Ahora que has visto, en términos generales, todo lo que tienes que saber sobre las personas con discapacidad y la inclusión laboral, estás en mejores condiciones para conocer qué tienes que hacer y por dónde comenzar para hacer que la empresa o institución en la que trabajas sea inclusiva para personas con discapacidad.



Paso 1

Toma conciencia de este derecho

¡Enhorabuena! Si has llegado hasta este punto en la *Guía* ya has dado el primer paso para ser una empresa o institución pública inclusiva. Este primer paso implica reconocer a las personas con discapacidad como entes de derechos y que, en general, todas las personas son diversas, es decir, que tienen capacidades, cualidades, culturas y creencias distintas, y que justamente estos son los aspectos que verdaderamente enriquecen los ambientes de trabajo.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad también es responsabilidad de las instituciones públicas y privadas, como parte integral de la sociedad. Así pues, con este paso inicia la motivación y la posterior toma de decisión y acciones para crear las condiciones internas favorables de un empleo digno para las personas con discapacidad. Para consolidar la toma de conciencia y permear toda la organización existen servicios de formación y acompañamiento técnico desde diferentes instituciones de nivel internacional y estatal que se detallan más adelante en esta *Guía*.



Paso 2

Involucra la alta dirección

El primer contacto con el derecho de inclusión laboral de personas con discapacidad puede darse desde cualquier nivel jerárquico dentro de la empresa o institución pública. Sin importar dónde surja la iniciativa, poner en evidencia la necesidad de trabajar en ello es muy importante para comenzar a generar cambios, y cualquier persona los puede impulsar desde sus espacios de trabajo para caminar hacia la inclusión.

Es importante notar que construir entornos laborales inclusivos requiere de una transformación cultural, siendo un compromiso de la empresa o institución pública, y más específicamente el de la alta dirección, el elemento clave e imprescindible para el logro de dicha meta. Así que es importante comunicarlo e involucrar a las personas supervisoras y tomadoras de decisiones.



A continuación unas recomendaciones para crear una cultura de inclusión en el ambiente laboral:

1. Conocimiento por todo el personal de la decisión tomada. Se pueden utilizar canales como correos institucionales, reuniones estandarizadas, boletines informativos, reportes o informes periódicos.
2. Envío de mensajes claros a lo interno y externo sobre el compromiso organizacional a la no discriminación y al respeto de los derechos de las personas, estableciendo narrativas que impulsen la creación de una cultura más inclusiva.
3. Fomento de cambios y adaptaciones a favor de la inclusión de manera integral, es decir, que no se realicen desde un solo

departamento por propia voluntad de este, por ejemplo, en los departamentos de Recursos Humanos, viéndose como los responsables de la contratación del personal, sino que la decisión de inclusión pueda abarcar toda la empresa y hasta agregar valor a través de la transformación de sus bienes y servicios en accesibles para personas con discapacidad.

4. Visibilidad del enfoque de inclusión desde el marco estratégico de la empresa o institución pública (misión, visión y valores) y que permee los procesos internos, así como los bienes y servicios que se presten hacia afuera.
5. Creación de una política interna de inclusión laboral.
6. Identificación y ejecución los ajustes razonables, en la medida de lo viable, en los procesos de contratación, adaptación y desarrollo del personal con discapacidad, así como la provisión de ayudas técnicas o dispositivos de apoyo para su adecuado desempeño.

Paso 3

Ajusta los procesos de reclutamiento y selección

La contratación de personas con discapacidad puede conllevar la revisión y análisis de los requerimientos del puesto de trabajo así como el proceso y criterios para la identificación de la persona candidata que reúna las habilidades y conocimientos para la posición, y aplicar algunas medidas para hacer accesibles las acciones como la circulación de la oferta de empleo para el reclutamiento, las pruebas de evaluación y selección de personal, que se detallarán a continuación.

- **Análisis de puestos enfocado en competencias**

Realizar un análisis de puestos por competencias es una acción muy importante para el proceso de contratación de personas con discapacidad con un enfoque de derechos. Dicho análisis permite levantar información útil, tanto para seleccionar y colocar a las personas de la manera más objetiva y eficiente, como para sentar las bases del desempeño esperado, la supervisión y los requerimientos de capacitación.

A continuación unas sugerencias para la elaboración de perfil de puestos:

1. Requerimientos del puesto

- Describa el puesto de la forma más detallada posible: especificar los objetivos, las tareas y responsabilidades primarias y secundarias, que implica conocer los procesos que conlleva, los recursos a utilizar y el entorno en que se realizará.

- Analice cuáles son los niveles de formación mínima, las competencias y habilidades (duras y blandas), así como si aplica contar o no con experiencias previas para desempeñar el puesto

2. Demandas o nivel de esfuerzo por parte del personal:

- **Nivel físico:** analice si es un trabajo de escritorio, si requiere estar mucho tiempo en el mismo lugar (de pie o sentado), si demanda esfuerzo corporal, si se requiere trabajar con maquinaria pesada, entre otros.

CLICK PARA



VER VIDEO



Video:

Un lugar de trabajo para todos

- A nivel sensorial: si requiere conversaciones con la clientela, realizar presentaciones, redacción de documentos, utilización de softwares especializados.
- A nivel cognitivo: si amerita análisis crítico, lectura comprensiva de documentos, o si por el contrario es más un trabajo mecánico, rutinario, repetitivo, o si requiere un alto nivel de concentración.

3. Elementos del entorno de trabajo

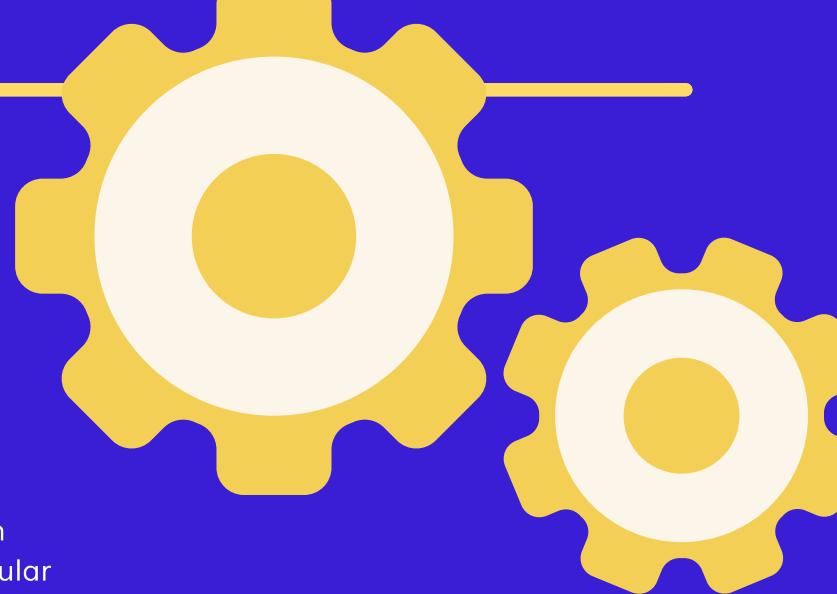
- Analice el lugar donde se desarrollarán las actividades del puesto: por ejemplo, si es al aire libre, si es en un piso cuyo acceso es por vía de escaleras y/o ascensor o en la planta baja, si hay mucha exposición a olores o ruidos fuertes, si hay mucho flujo de personas. También se sugiere analizar las rutas de acceso y los servicios de los que usará la persona que va a desempeñar el puesto.

4. Equipos tecnológicos y mobiliarios requeridos

- Liste todas las herramientas de trabajo necesarias o que se encuentran en el lugar de trabajo, tales como equipos tecnológicos, software, tipo de maquinaria, escritorio, anaqueles, copadoras...

En este punto es importante no asumir que una persona con una discapacidad "x" solo es útil para desempeñar un tipo de trabajo, por ejemplo, pensar que una persona ciega solo puede ser recepcionista y atender las líneas telefónicas o que una persona con discapacidad auditiva solo puede hacer tarneas en un ambiente aislado sin interacción con otras personas.

Luego de realizar el análisis de puesto por competencias, puede pasar a la etapa de publicar la oferta laboral por un medio de difusión pública, como por ejemplo la bolsa de empleo del Ministerio de Trabajo, rdtrabaja.mt.gob.do.



• Reclutamiento: oferta de empleo accesible

Un proceso de reclutamiento inclusivo es aquel que asegura la participación de todas las personas en igualdad de condiciones. En ese sentido, las personas con discapacidad también necesitan conocer la vacante disponible para poder postular a ella, por lo que es necesario que esté en un formato accesible y que se circule por diferentes canales. A continuación, se presentan algunas recomendaciones:

- Si el puesto que tienes disponible se ha decidido cubrir específicamente con personas con discapacidad, o si es inclusivo y pueden participar todas las personas que cumpla con el perfil (sin discriminación por género, orientación sexual, edad, discapacidad), es importante informarlo en la oferta de empleo.
- Utiliza un lenguaje apropiado para hacer referencia a personas con discapacidad.
- Redacta con lenguaje sencillo y claro. Puedes seguir pautas de redacción de lectura fácil, para garantizar que pueda ser comprendido por personas con discapacidad intelectual o personas sordas con limitaciones para la lectoescritura.
- Informa si el puesto no requiere de experiencia previa.
- Informa sobre los requerimientos y demandas más importantes para desarrollar el trabajo, mismas que fueron recogidas en el análisis de puesto.
- Publica la oferta de empleo en formato texto, que permita ser identificado por software de lectura de pantallas. Por ejemplo, si publicas la oferta en internet como una imagen, es útil incluir el texto alternativo íntegro para que pueda ser detectado por los softwares.
- Utiliza un tipo de letra que evite confusión entre caracteres y facilite la lectura.
- Si la oferta de empleo es publicada en espacios digitales como la página web de la organización, verificar la accesibilidad web de esta. Nota: La NORDOM 826 sobre Requisitos de Accesibilidad para el Contenido en la Web, elaborada por Instituto Dominicana para la Calidad (INDOCAL) establece los requisitos para la información y contenidos virtuales para que puedan ser utilizados por todas las personas.
- Circular la oferta de empleo con las Asociaciones sin Fines de Lucro (ASFL), entre las que se encuentran las Organizaciones de Personas con Discapacidad (OPD) que trabajan por los derechos de las personas con discapacidad.
- En caso de que la entidad contratante sea una empresa privada, publica la oferta de empleo en plataformas como la bolsa de empleo del Ministerio de Trabajo, rdtrabaja.mt.gob.do.
- En caso de que la entidad contratante sea una institución pública, se puede gestionar la oferta de empleo en el portal Bolsa de Empleos Públicos del Ministerio de Administración Pública.


• Selección y contratación

Una vez elaborado el perfil de puesto por competencias, se han analizado los requerimientos y demandas del mismo, circulado la oferta de empleo y se han recibido postulaciones de diferentes personas, es momento de pasar a las entrevistas y evaluación para la selección de la persona para la vacante.

En el momento de citar a la persona para *la entrevista* indícale cómo se realizará ese proceso y pregúntale si requiere algún ajuste o apoyo para que el mismo no tenga obstáculos que le impidan el acceso.

Por ejemplo, si al momento de la entrevista la organización requiere que la persona tome alguna prueba escrita y quien se postula es una persona con discapacidad visual, es posible que requiera un computador con software de lectura de pantalla o que se disponga de una persona para leerle la prueba. Es importante conocer esto antes de que la persona se presente a la entrevista para que la empresa o institución pública pueda prepararse adecuadamente.

A continuación se presentan algunas recomendaciones de ajustes razonables y otros aspectos importantes para interactuar en el proceso de la entrevista:



Persona con discapacidad de origen físico:

- Procura que la entrevista sea en un lugar al que la persona pueda acceder por sí sola. Verifica que no haya barreras físicas para trasladarse, de lo contrario, cambia de lugar.
- Pregunta a la persona si necesita ayuda para movilizarse, ella te indicará cómo.
- Toma asiento frente a la persona para estar a su misma altura.
- Para que la persona se sienta cómoda, no fijas tu atención en los dispositivos de apoyo o ayudas técnicas de la persona, tales como: andador, bastón, sillas de ruedas, prótesis, entre otros.

Persona con discapacidad de origen visual:

- Inicia por saludar y presentarte para que note tu presencia.
- Pregúntale si le gustaría ayuda para trasladarse al lugar de la entrevista.
- Indícale verbalmente dónde puede tomar asiento.
- Si hay más personas en la entrevista infórmale y preséntalos también.
- Si la persona toma una prueba en la computadora, podría tener un lector de pantalla y que la prueba pueda ser detectada por este. En su defecto, una alternativa a considerar es permitir a la persona que realice la prueba en su equipo celular con lector de pantalla, si esta cuenta con uno. En caso que nada de lo anterior pueda darse, podrías leer la prueba y anotar las respuestas.
- Antes de salir del espacio de la entrevista, déjale saber a la persona entrevistada.

Persona con discapacidad de origen psicosocial:

Las condiciones de salud mental no se pueden identificar tan fácilmente como otras. No obstante, si durante la entrevista identificas que la persona no se encuentra en un estado psicosocial controlado y estable, un ajuste razonable sería sugerir reprogramar la entrevista con empatía y tacto, y acordar una nueva fecha en conjunto con la persona.

Persona con discapacidad de origen auditivo:

- Si cuenta con una persona intérprete de lengua de señas, no te dirijas a esta, siempre dirígete a la persona entrevistada.
- Consulta a la persona si maneja lectura de labios. Procura hablar en tu tono de voz habitual, de manera pausada, con palabras llanas y mirándole de frente. Repite la información, si es necesario.
- Puedes hacer uso de equipos tecnológicos para desarrollar la conversación por escrito, siempre que esta sea la elección consensuada con la persona entrevistada.
- Si la persona entrevistada toma una prueba escrita, es posible que necesite más tiempo. La agilidad en la lectoescritura puede variar.

Persona con discapacidad de origen cognitivo o discapacidad intelectual:

- Escoge un lugar tranquilo para realizar la entrevista y así evitar ruidos, interrupciones u otros distractores.
- Exprésate con palabras simples y despacio.
- Realiza preguntas directas y cortas, de manera que puedan ser contestadas con frases cortas.
- No te dirijas a la persona como si fuera un niño o una niña, pues si está optando por un puesto de trabajo, no lo es.
- Puedes ofrecerle ayuda para completar pruebas escritas o formularios y proveas más tiempo o un descanso si es necesario.
- Muéstrate de manera cómoda y relajada.
- Toma en cuenta que la persona entrevistada puede estar siendo asistida por otra que le apoye en este proceso. Más adelante se describe en qué consiste *el empleo con apoyo*.

La entrevista es el momento ideal para levantar información sobre los ajustes razonables o ayudas técnicas necesarias para que la persona pueda desarrollar el trabajo. Por ello es bueno recalcarle las características del mismo, las demandas, lo que se espera, las condiciones del entorno y los equipos de labor a utilizar, de tal manera que puedas preguntarle directamente sobre las barreras que podría experimentar, sin tener que centrar las preguntas en su condición de salud.

Por otro lado, es de utilidad integrar a las empresas e instituciones al menos un profesional que tenga conocimientos o formación en materia de discapacidad, derechos e inclusión laboral.

Una vez se vaya a proceder con la contratación se deberá realizar de conformidad con la normativa legal aplicable, debiendo la empresa o entidad pública cumplir con la misma.

• El teletrabajo como modalidad de trabajo

Está concebido en el Reglamento de Aplicación de la Ley No. 5-13 (Decreto No. 363-16), en sus artículos 35 y 38, como una estrategia para impulsar la inclusión de personas con discapacidad en los ámbitos laborales privado y público, respectivamente.

El Ministerio de Trabajo emitió la Resolución No. 23-2020 para regular el teletrabajo como modalidad especial de trabajo en la República Dominicana para el sector privado. Para determinar los lineamientos del sector público, el Ministerio de Administración Pública (MAP) emite la Resolución No. 130-20. En ambas resoluciones se reconoce esta modalidad de trabajo y sus categorías.





Paso 4

Realiza una evaluación de accesibilidad

Antes de que la persona contratada se incorpore en la empresa o institución pública es recomendable realizar una evaluación de la accesibilidad general de las instalaciones, sobre todo si la persona a contratar es usuaria de silla de ruedas u otra ayuda técnica para la movilidad.

En República Dominicana disponemos de una norma que establece los criterios para la accesibilidad física. De igual forma, el CONADIS brinda una herramienta para valorar la accesibilidad física en la empresa o institución pública o en espacios específicos de esta. Dicha herramienta es el Sistema Nacional de Accesibilidad Universal (SINAC) que permite confirmar cada uno de los criterios establecidos en la NORDOM 779 y apoyar el proceso de inclusión.

Paso 5

Elabora un plan de acogida y desarrollo

Ya has contratado a la persona ideal para tu puesto de trabajo, pero la inclusión laboral de personas con discapacidad con enfoque de derechos no se limita a la contratación. *Es importante fomentar un entorno laboral* para recibir a la persona y velar su incorporación de manera efectiva y digna, a la vez que se procure su integración con los equipos de trabajo.

Para ello se recomienda elaborar un plan de acogida y desarrollo, que incluya todas las acciones a llevar a cabo desde su *inducción, adaptación del puesto, apoyos, capacitaciones y evaluación de desempeño*, las cuales por lo general son desarrolladas desde el área de gestión humana, en estricta coordinación con el área en la que trabajará la persona.

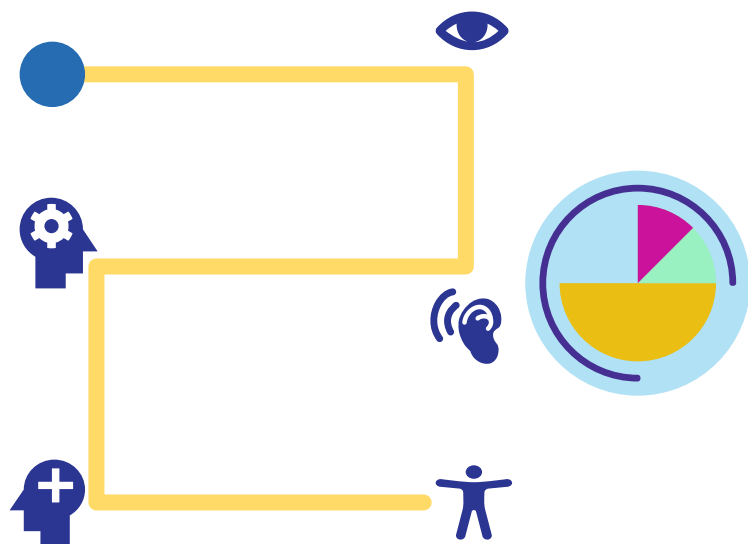
1. Inducción

La inducción, que por lo general comprende: (i) la presentación del marco estratégico (misión, visión y valores), (ii) la estructura organizacional y en dónde se encuentra el área en la que brindará los servicios, (iii) horas de descanso, (iv) código de ética, (v) cómo solicitar permisos, licencias... A continuación unas sugerencias a considerar para la inducción:

- Realizar un recorrido por las instalaciones, identificando los servicios, comedores, salida de emergencia y áreas de riesgos.
- Presentación del equipo de trabajo.
- Diálogo con la persona supervisora para repasar las tareas y expectativas del puesto, así como para identificar cualquier ajuste razonable o ayuda técnica necesaria para realizar dichas tareas.

2. Evaluación del desempeño

Para mantener un nexo constante entre la empresa o institución pública y la persona que fue seleccionada se realiza un seguimiento laboral para evaluar su desempeño. Es importante observar el proceso de adaptación que ha tenido la persona en la empresa o institución pública y a la vez considerar las acciones realizadas para lograr la integración del personal.



Paso 6

Elabora una política de inclusión laboral

Es de vital importancia que la empresa o institución pública cuente con una política que aborde la inclusión de las personas con discapacidad.

Las empresas o instituciones públicas tienen la facultad de decidir actualizar sus políticas existentes, en especial las de contratación y gestión del personal, para que incluyan elementos de diseño y accesibilidad universal, o *elaborar una política de inclusión y no discriminación para personas con discapacidad*.

Para elaborar una política de inclusión laboral se recomienda incluir al menos los siguientes elementos:



- **Realizar un diagnóstico sobre entornos accesibles para personas con discapacidad**

Es un instrumento que ha elaborado el PNUD y puede ser autoaplicado por la empresa o institución pública o bien estas pueden solicitar el apoyo de dicha entidad para realizarlo. Una vez completado este diagnóstico podrán identificar qué nivel de inclusión está garantizando su institución para las personas con discapacidad, así como la asesoría pertinente para aquellos casos en los que se desee incrementar la accesibilidad o realizar mejoras en el entorno laboral.

- **Definir los principios rectores de la política.**

Valores y principios que sustentan la política, como por ejemplo: la no discriminación, la equidad, el respeto a los derechos humanos, entre otros.

- **Delimitar el alcance.**

Una política sobre inclusión contempla tres áreas principales:

- Cultura organizacional: fomentar un

proceso de toma de conciencia y sensibilización continuo que garantice el trato digno y la inclusión.

- Procesos inclusivos: procesos de reclutamiento, selección y desarrollo del personal con discapacidad que garanticen la eliminación de barreras para garantizar la participación en igualdad de condiciones.
- Diseño y accesibilidad universal: procurando garantizar la independencia y seguridad laboral de la persona, incluyendo los ajustes razonables y de ayudas o apoyos técnicos.

- **Establecer el objetivo.**

Considerar el compromiso con la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

- **Elaborar un plan de acción.**

Consiste en planificar las acciones para implementar la política. Estas pueden incluir: revisar y/o actualizar el marco estratégico, concientizar y

formar al personal en trato digno y derechos de las personas con discapacidad, realizar evaluaciones de accesibilidad, eliminación de barreras, ajustar procesos de contratación de personal o elaborar nuevos, desarrollar una estrategia de accesibilidad en la comunicación interna, entre otros.

- **Establecer mecanismos de monitoreo y seguimiento.**

Dichos mecanismos abarcan los planes y acciones enmarcados dentro de su política y procedimiento de inclusión, involucrando a todas las unidades gerenciales administrativas y operativas de la organización.

- **Publicar y difundir.**

Difundirse ampliamente tanto entre las personas que trabajan en la empresa o institución pública, como entre proveedores y proveedoras, clientela y otros públicos relevantes.

CLICK PARA



VER VIDEO



Video:

Visitando Humano Seguros

Paso 7

Evalúa tu proceso
y comparte
tu experiencia

A continuación, se detallan algunas recomendaciones para el seguimiento y evaluación de la inserción laboral inclusiva:

1. Diseñar indicadores cualitativos o cuantitativos, cuya información sea rápida de levantar a través de encuestas de satisfacción o percepción, entrevistas, listas u otros registros.
Los indicadores pueden ser contruidos utilizando criterios que definan el éxito del proceso de inclusión, por ejemplo: a) la persona contratada no ha encontrado barreras en el proceso de entrevistas y selección, b) la persona contratada percibe que le han tratado de manera digna y es valorada por sus competencias, c) la persona contratada se integra rápidamente a los equipos de trabajo, d) la persona contratada comprende las tareas a desempeñar.
2. Observar y analizar cuáles etapas en el proceso han sido más sencillas de lograr y cuáles han presentado más desafíos.
3. Se debe identificar los facilitadores y detractores que se han presentado en el proceso, como interés de la alta gerencia en implementar ajustes razonables o personal poco susceptible a cambios organizacionales.
4. Recoger la percepción y experiencias de la propia persona con discapacidad contratada. Los hallazgos levantados pueden servir para elaborar e implementar un plan de acción para mejorar el proceso.

Por último, es de valor agregado compartir experiencias y ser promotora de las buenas prácticas y lecciones aprendidas. Dichos aprendizajes se pueden difundir a través de campañas de comunicación externa por medio de plataformas y redes sociales. Lo importante es que se genere más conciencia sobre el tema, inspirando a otras entidades a las acciones exitosas para la inserción laboral inclusiva.

5. Preguntas frecuentes

✓ Quiero contratar a una persona con discapacidad. ¿Por dónde empiezo?

El primer paso recomendable es tener la decisión y compromiso claro desde la alta gerencia para realizar los ajustes razonables oportunos para hacer inclusivos los procesos de reclutamiento y selección del personal con discapacidad.

Se sugiere seguir los pasos detallados en esta Guía e identificar apoyo técnico disponible desde el CONADIS, Ministerio de Trabajo, así como de Asociaciones sin Fines de Lucro para acompañar el proceso.

✓ ¿Cuáles puestos de trabajo pueden ser los adecuados para personas con discapacidad?

Las personas con discapacidad pueden ocupar cualquier puesto de trabajo, siempre y cuando cumplan con las competencias requeridas por el perfil de puesto y se vele por tomar las medidas que permitan su participación en el proceso en igualdad de condiciones que las demás.

✓ ¿Hay diferencia de contrato entre personas con discapacidad y sin discapacidad?

No existe ninguna diferenciación. El PRINCIPIO II

del Código de Trabajo plantea que *"toda persona es libre para dedicarse a cualquier profesión u oficio, industria o comercio permitidos por la ley. Nadie puede impedir el trabajo a los demás ni obligarlos a trabajar contra su voluntad."* Asimismo, el PRINCIPIO VII refiere que *"se prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección a la persona del trabajador. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no están comprendidas en esta prohibición."*

✓ ¿Cuáles son las discapacidades más fáciles de manejar para realizar contrataciones?

No existen discapacidades más o menos fáciles, las limitaciones se presentan en función de las barreras del entorno, que pueden variar de acuerdo al origen de discapacidad de las personas. Lo importante es identificar dichas barreras y realizar las adecuaciones o ajustes razonables pertinentes para facilitar el proceso de inclusión laboral.

✓ **¿Todos los ajustes razonables que debería hacer una empresa que quiera contratar personas con discapacidad son costosos? ¿ Es necesario modificar todos 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. Asimismo, no todos tienen un costo económico, por ejemplo, el ajuste a un procedimiento o un programa informático.

✓ **¿Las personas con discapacidad solicitan muchos permisos para citas médicas?**

Las personas con discapacidad no están enfermas y no requieren visitar al médico con mayor frecuencia que otra persona sin discapacidad.

✓ **¿Es recomendable comentar al personal de la empresa o institución pública sobre la incorporación laboral de una persona con discapacidad?**

Claro que sí, siempre y cuando se respete el derecho, la intimidad y dignidad de la persona. Es decir, es saludable informar al personal de la empresa o institución pública que esta

se encuentra en un proceso de apertura a la diversidad y que se realizarán los ajustes para contratar personal con discapacidad. A la vez, lo referido puede ser acompañado de charlas de concientización y trato digno para que sepan cómo relacionarse con las nuevas personas contratadas, sus nuevas compañeras y compañeros de trabajo. La elaboración de una política de igualdad de trato y no discriminación es una herramienta de mucha utilidad, especialmente para casos donde la condición de discapacidad no sea claramente visible o que no se ameriten adecuaciones, ajustes razonables o apoyo específico importante.

✓ **¿En la entrevista de selección podría preguntar acerca del diagnóstico causante de la discapacidad?**

Las preguntas deberían centrarse en los requerimientos del puesto y no en la discapacidad. No obstante, se puede requerir información acerca de las limitaciones que presenta la persona y los posibles ajustes o ayudas técnicas disponibles. Asimismo, se puede solicitar información acerca de la condición de salud de manera

confidencial y sólo para fines de que la empresa pueda gestionar los riesgos laborales asociados.

✓ **¿Existen beneficios fiscales para las empresas e instituciones públicas que contratan personal con discapacidad?**

Como medida afirmativa para promover la inclusión laboral, la Ley No. 5-13 (art. 84) y su Reglamento de Aplicación, Decreto 363-16 (Art. 66b), establecen incentivos fiscales a entidades privadas que emplean personas con discapacidad. Sin embargo, no ha sido establecida la normativa para tales fines.

Bibliografía

Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015), *Caja de Herramientas, Autodiagnóstico empresarial y pasos para la elaboración de una política empresarial inclusiva de personas con discapacidad. Módulos 1-9*. Costa Rica.

OMS (2011). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la salud: CIF*. Versión abreviada.

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2015). *Observaciones finales sobre el informe inicial de la República Dominicana. Examen Periódico Universal- EPU*. Distrito Nacional, RD.

CONADIS (2014). *Compendio legal sobre discapacidad: Protocolo facultativo de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Santo Domingo.

CONADIS (2014). *Guía de accesibilidad física*. Extraído de: <https://goo.gl/2KqxAc>

CONADIS (2020). *Pautas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*. República Dominicana.

CONADIS (2020). *Estudio sobre las consecuencias sociales y económicas de la exclusión laboral de personas con discapacidad en República Dominicana*.

Empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual y para personas con enfermedad mental. *Comparación metodológica en dos proyectos piloto*. Siglo Cero, revista española sobre discapacidad intelectual. Vol. 37 (2), Núm. 218, 2006, pp. 73-78.

FUNDEMAS (2016). *Guía de inclusión laboral para personas con discapacidad*. El Salvador: FUNDEMAS

Ley No. 1-12. *Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 (25 de enero 2012)*. Santo Domingo.

FUNDOSA Accesibilidad. *La accesibilidad global en los centros de trabajo: "Guía de buenas prácticas"*. Madrid.

Ley No. 16-92 sobre el Código de Trabajo de la República Dominicana (2007). Santo Domingo.

Ley No. 41-08 de Función Pública y crea la Secretaría de Estado de Administración Pública (16 de enero de 2008). Santo Domingo.

COPIDIS. *Manual de inclusión laboral de personas con discapacidad*. Buenos Aires.

Ministerio de Relaciones Laborales y CONADIS. (2013). *Manual de buenas prácticas para la inclusión de las personas con discapacidad*. Ecuador.

Ministerio de Trabajo y Best Buddies Colombia. *Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad*. Bogotá, Colombia.

Oficina Nacional de Estadística y UNICEF (2015). *Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples- Encuesta de Indicadores Múltiples por Conglomerados 2014*. Resultados Principales. República Dominicana, Santo Domingo: ONE.

ONU (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.* Obtenido de <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>

OEA (1999). *Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.* Obtenido de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

Organización Internacional del Trabajo (2013). *Empresa inclusiva: guía para la contratación de personas con discapacidad.* Oficina de País de la OIT para la Argentina. Buenos Aires: OIT.

OIT (2013). *Prevención inclusiva: guía con las nueve claves para una prevención inclusiva de los riesgos laborales.* Santiago, OIT.

OIT (2016). *Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo.* Oficina de la OIT para los Países Andinos.

OIT (2016). *Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments: a practical guide.* Ginebra: OIT.

OIT (2017). *Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica.* Ginebra: OIT.

Plena Inclusión (2018). *Cuaderno de Buenas Prácticas: empleo personalizado, una oportunidad para crear situaciones únicas.* Madrid: Plena inclusión.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Organización Internacional del Trabajo y Universidad Nacional (2015). *Caja de herramientas. Redes Locales de Intermediación de Empleo para Personas con Discapacidad.* Oficina Internacional del Trabajo, San José.

Programa empresarial de promoción laboral de personas con discapacidad (2017). *Guía para la aplicación del formato de perfilamiento basado en competencias laborales generales para personas con discapacidad.* Colombia.

R.E.D. de empresas por la diversidad, Espacio de Negocios Inclusivos, Universidad Torcuato Di Tella. (2015). *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas: actores y procesos.* Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad (2014). *Educación general, educación para el trabajo e inserción laboral de personas con discapacidad: Estudio sobre la formación y acceso al empleo de las personas con discapacidad en República Dominicana.* Santo Domingo, RD.

Sebastián, M., y Arnáiz, N. (2009). *Adaptación de puestos de trabajo, Guía de Referencia.* Madrid: CEAPAT.

Sumarse (2015). *Guía de buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad.* Panamá, febrero de 2015.

United Nations Global Compact & International Labour Organization (2017). *Guía para empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad.*

ANEXOS

1. Podcast Oleaje

Podcast que aborda temas sobre inclusión de género en espacios laborales, imagen personal y entorno laboral, aprovechamiento del diseño del perfil profesional, desde una perspectiva de inclusión



CLICK PARA



Ir al podcast

2. Lista de preguntas del Set Corto del Grupo Washington

Origen:

El Grupo Washington sobre Estadísticas de la Discapacidad (GW) se formó como grupo de estudio de la Comisión de Estadísticas de las Naciones Unidas, por la necesidad de promover la generación de estadísticas homogéneas y comparables entre los países, respetando el marco conceptual de discapacidad establecido en la Convención de los Derechos de Personas con Discapacidad (CDPD).

A los fines, se han elaborado dos instrumentos: (1) la lista ampliada de preguntas sobre funcionamiento, que consta de 37 preguntas, (2) la lista breve mejorada para preguntas de funcionamiento (Set Corto), mayormente empleado en censos y encuestas. Ambos instrumentos son utilizados para levantar información relacionada con la prevalencia de

discapacidad, medición de la exclusión y otros aspectos de funcionamiento en personas adultas.

Para más información sobre el GW puedes visitar:

<https://www.washingtongroup-disability.com/>

Set Corto y sus usos para las empresas:

El CONADIS invita a las empresas e instituciones públicas que utilicen el Set Corto de preguntas. Esta herramienta permite levantar información sobre candidatos con discapacidad de una manera digna, velando por sus derechos y la confidencialidad de sus datos. Las preguntas son de autoreporte, es decir, que se remiten a la persona para que las conteste, previo consentimiento. Asimismo, es importante señalar que las preguntas no pueden ser alteradas o modificadas por quienes la utilicen, pues es un instrumento diseñado bajo una base conceptual específica y evaluada su eficacia para los fines correspondientes.

En este sentido, el Set Corto puede ser utilizado para llevar registros administrativos que incluyan a las personas con discapacidad y para hacer seguimiento al cumplimiento de la cuota laboral establecida para los sectores públicos y privados. Esta no equivale a una certificación de discapacidad expedida por el CONADIS.



A continuación se presentan las seis preguntas y sus gradientes.

1. ¿Tiene dificultad para ver, incluso cuando usa lentes?

- A. No, ninguna dificultad.
- B. Sí, cierta dificultad.
- C. Sí, mucha dificultad.
- D. No puedo ver en absoluto.

2. ¿Tiene dificultad para oír, incluso cuando usa un audífono?

- A. No, ninguna dificultad.
- B. Sí, cierta dificultad.
- C. Sí, mucha dificultad.
- D. No puedo oír en absoluto.

3. ¿Tiene dificultad para caminar o subir escalones?

- A. No, ninguna dificultad.
- B. Sí, cierta dificultad.
- C. Sí, mucha dificultad.
- D. No puedo realizar esta actividad.

4. ¿Tiene dificultad para recordar o concentrarse?

- A. No, ninguna dificultad.
- B. Sí, cierta dificultad.
- C. Sí, mucha dificultad.
- D. No puedo realizar esta actividad.

5. ¿Tiene dificultad para lavarse o vestirse (gestionar su autosuficiencia para el cuidado personal)?

- A. No, ninguna dificultad.
- B. Sí, cierta dificultad.
- C. Sí, mucha dificultad.
- D. No puedo realizar esta actividad.

6. ¿Tiene dificultad para comunicarse, por ejemplo, entender a los demás o que lo entiendan a usted, cuando se usa un lenguaje normal (habitual)?

- A. No, ninguna dificultad.
- B. Sí, cierta dificultad.
- C. Sí, mucha dificultad.
- D. No puedo realizar esta actividad.

Se considera que una persona tiene una discapacidad si responde "sí, mucha dificultad" o "No puedo realizar esta actividad" a al menos una de las seis preguntas.

• **Limitaciones de las preguntas:**

Las preguntas del Set Corto no pueden detectar las limitaciones que presentan las personas con discapacidad de origen psicosocial.

Las preguntas centradas en ansiedad y depresión que pueden identificarlas, se encuentran en la lista ampliada de preguntas disponibles en: <https://www.washingtongroup-disability.com/>

3. Instituciones vinculadas y apoyo técnico disponible para apoyar el proceso de inclusión laboral

A. Instituciones estatales

Institución	Funciones	Contacto
<p>Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) Es el organismo rector en materia de políticas públicas sobre discapacidad. Como parte de su estrategia integral para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, el CONADIS brinda servicios de asesoría y acompañamiento para los sectores público y privado, en los que se destacan los siguientes:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formaciones y asesorías en: (i) concienciación, trato digno e interacción con personas con discapacidad, (ii) procesos inclusivos de contratación de personal, (iii) accesibilidad física, se realiza a través de la Academia CONADIS, (iv) temas legales y jurídicos. • Evaluación de accesibilidad física a través del Sistema Nacional de Accesibilidad Universal (SINAC) . • Emisión de Certificación de Discapacidad. • Entregas de dispositivos de apoyo o ayudas técnicas. • Reconocimiento a las buenas prácticas a favor de la inclusión de las personas con discapacidad RD Incluye. Ver en anexos las instituciones reconocidas en la categoría de Trabajo. 	<p>Teléfono: (809) 687-5480 Correo: info@conadis.gob.do Página web: http://conadis.gob.do/ Instagram: @conadisrd Facebook: @conadis.rd</p>
<p>Ministerio de Trabajo (MT) Entidad que regula las relaciones de trabajo asalariado del sector privado y organismos oficiales autónomos. Dentro de los servicios que brinda se encuentran:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio Nacional de Empleo (SENAE): - Talleres de orientación sobre Técnicas de Búsqueda de Empleo. - Servicio de Jornada de Empleo para la captación y referimiento de candidatos. - Bolsa de Empleo RD Trabaja - plataforma en donde las empresas registradas publican sus puestos vacantes y las personas físicas pueden ingresar su <i>currículum vitae</i> y aplicar a los puestos disponibles que ofrecen las empresas. - Escuela Taller de Santo Domingo. - Charlas y talleres sobre inclusión desde la Dirección de Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación. 	<p>Teléfono: (809) 535-4404 Correo: info@mt.gob.do / senae@mt.gob.do Página web: https://www.mt.gob.do/ Instagram: @mtrabajord Facebook: @MTrabajoRD</p>

Institución	Funciones	Contacto
<p>Ministerio de Administración Pública (MAP) Órgano rector del empleo público y de los distintos sistemas y regímenes previstos por la Ley de Función Pública, del fortalecimiento institucional de la Administración Pública, del desarrollo del Gobierno Electrónico y de los procesos de evaluación de la gestión institucional.</p>	<p>Brinda servicios de asesoría y acompañamiento a instituciones públicas en temas relativos a concursos públicos, materia salarial, reclutamiento, selección y evaluación del desempeño, entre otros.</p>	<p>Teléfono: (809) 682-3298 Correo: info@map.gob.do Página web: https://map.gob.do/ Instagram: @map.rdo Facebook: @maprdo</p>
<p>Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) Es una dependencia del Ministerio de Administración Pública (MAP), cuyas funciones están orientadas a formar y desarrollar capacidades en el personal de servicio público y en la ciudadanía que aspira a ingresar al sector público. Entre los servicios que ofrece está:</p>	<p>Amplia oferta educativa de formación presencial y virtual que brinda al personal del servicio público espacios de aprendizajes, orientados a capacitarles para el desarrollo de sus competencias y el buen desempeño de sus funciones en pro del Estado.</p>	<p>Teléfono: (809) 689-8955 Correo: info@inap.gob.do Página web: https://inap.gob.do/ Instagram: @inap_rd Facebook: @InapRD</p>
<p>Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) Es el organismo rector del sistema nacional de formación técnico profesional de República Dominicana. Entre los servicios que ofrece están:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoría y asistencia técnica a las empresas para la solución de problemas que inciden en la productividad, competitividad y en la vinculación con su entorno. • Formación virtual y presencial para el empleo. 	<p>Teléfono: (809) 566-4161 Correo: contacto@infotep.gob.do Página web: http://www.infotep.gob.do/ Instagram: @infotepRD Facebook: @InfotepRD</p>

• **B. Organismos internacionales**

Institución	Funciones	Contacto
<p>Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) Desarrollan acciones para fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.</p>	<p>Brinda servicios de asesoría y acompañamiento a instituciones públicas en temas relativos a concursos públicos, materia salarial, reclutamiento, selección y evaluación del desempeño, entre otros.</p>	<p>Ruth Fernández Asesora de Inclusión y Derechos Humanos, PNUD. Correo: ruth.fernandez@undp.org Teléfono: 809-537-0909</p>

C. Asociaciones sin Fines de Lucro

Nombre de la entidad	Servicios	Contacto
Asociación de Personas con Discapacidad Físico Motora (ASODIFIMO)	Servicios de inserción laboral para personas con discapacidad físico-motora.	Teléfono: (809) 564-4726 Correo: asodifimocentral@yahoo.com / asodifimo@yahoo.com / infoasodifimo@gmail.com Página web: https://www.asodifimo.org.do/ Instagram: @asodifimo Facebook: @AsodifimoCentral
Asociación Dominicana de Rehabilitación (ADR)	Servicios de inserción laboral en el que se hacen las gestiones de contacto con las empresas públicas o privadas.	Teléfono: 809-689-7151 Correo: colocacion@adr.org.do Página web: https://www.adr.org.do/ Instagram: @adrnacional Facebook: @ADRnacional
Asociación Dominicana de Síndrome de Down (ADOSID)	Servicio de Formación e Inserción Laboral (SEFIL) para personas jóvenes y adultas con discapacidad intelectual, especialmente síndrome de Down.	Teléfono: 809-537-0410 Correo: info@adosid.org / adosidrd@gmail.com Página web: http://www.adosid.org/ Instagram: @adosid Facebook: @adosid
Asociación Pro-Educación del Sordo (APES)	Formación para introducción al mundo laboral y programa de intermediación laboral para personas con discapacidad auditiva.	Teléfono: Teléfono: (809) 682-5151 Correo: Correo: asociacion@apesrd.com Instagram: Instagram: @apes_rd Facebook: Facebook: @APESRD

C. Asociaciones sin Fines de Lucro

Nombre de la entidad	Servicios	Contacto	
Fundación Best Buddies RD (BBRD)	Cuenta con los programas Brazos Abiertos, Abrazando la inclusión y Edecanes, con los cuales apoya la inserción laboral de personas con discapacidades intelectual y del desarrollo.	Teléfono:	(849) 207-1003
		Correo:	inclusionlaboral@bestbuddiesrd.com
		Página web:	https://www.bestbuddiesrd.com/
		Instagram:	@bestbuddiesrd
		Facebook:	@BestBuddiesdo
Círculo de Mujeres con Discapacidad (CIMUDIS)	Integrar a la mujer con discapacidad (física, sensorial, orgánica e intelectual) en todos los estamentos de la sociedad, a través de la incidencia política, la capacitación y la educación.	Teléfono:	809-681-3591 / (809) 538-9951
		Correo:	cimudis@yahoo.com / cimudis98@gmail.com
		Página web:	https://cimudis.org/
		Instagram:	@cimudisrd
		Facebook:	@cimudatos.boletincimudis
Escuela Nacional para Sordos (ENAPSOR)	Servicio de intermediación laboral para personas con discapacidad auditiva.	Teléfono:	(809) 689-7029 / (809) 685-4483
		Correo:	direccion@enapsor.com / insercionlaboralescsordos@gmail.com
		Instagram:	@enapsor
		Facebook:	@Escuela.Nacional.para.Sordos.dnrd
Fundación Dominicana de Ciegos (FUDCI)	Cuenta con el programa Ágora de intermediación laboral para la contratación de personas con discapacidad visual.	Teléfono:	(809) 538-4161 / 809-245-3444
		Correo:	fudci84@gmail.com / fortalecimientopcd@gmail.com
		Instagram:	@agorafudci
		Facebook:	@fudci84

C. Asociaciones sin Fines de Lucro

Nombre de la entidad	Servicios	Contacto	
Fundación Francina	Desarrolla el proyecto Oportunidades Laborales para la Autonomía (OLA) para fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual.	Teléfono:	(809) 435-2777
		Correo:	info@fundacionfrancina.org
		Página web:	https://fundacionfrancina.org/
		Instagram:	@fundfrancina
		Facebook:	@FrancinaOrg
Fundación Gissell Eusebio Life Transformer	Mediante el programa Coaching para + capacitados, impulsa el empoderamiento de las personas con discapacidad, promoviendo su inserción laboral y social.	Teléfono:	(809) 740-7560
		Correo:	gissell.eusebiolifetransformer@gmail.com
		Instagram:	@fundaciongisselleusebio
		Facebook:	@GissellEusebioLifeTransformer
Fundación Leonardo Díaz (FUNDILEO)	Cuenta con programas de inserción laboral y capacitación.	Teléfono:	(809) 288-3327
		Correo:	fundacionleonardodiaz@gmail.com
		Instagram:	@leonardodiazfundacion
		Facebook:	@fundacionleonardodiaz
Fundación LOATA	Programa de empleo con apoyo a personas con discapacidad intelectual.	Teléfono:	(809) 692-0312
		Correo:	loatard@gmail.com / psiloata@gmail.com
		Instagram:	@fundacionloata
		Facebook:	@Fundación.LOATA

C. Asociaciones sin Fines de Lucro

Nombre de la entidad	Servicios	Contacto
Fundación Manos Unidas por Autismo (FMUA)	Programa de inclusión laboral e inserción a la vida productiva (capacitación, formación, pasantías) para personas dentro del espectro autista.	<p>Teléfono: 809-544-4258 / 809-595-3163</p> <p>Correo: coordinaciongeneral@manosunidasporautismo.org / fundacion@manosunidasporautismo.org</p> <p>Instagram: @fundacionmanosunidasporautismo</p> <p>Facebook: @manosunidas.porautismo</p>
Fundación Quiéreme Como Soy	Programa de Inclusión Laboral (PIL) para personas con discapacidad cognitiva.	<p>Teléfono: 849) 255-0791 / (849) 636-4242</p> <p>Correo: quieremecomosoy@gmail.com / info@quieremecomosoy.com</p> <p>Página web: https://quieremecomosoy.com/</p> <p>Instagram: @mequierecomosoy</p> <p>Facebook: @quieremecomoyosoy</p>
La Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física (La RED)	Integración laboral: acciones encaminadas a fomentar el derecho al trabajo, buscando el acceso de las personas con discapacidad a un trabajo digno y estable en condiciones de igualdad y normalización social.	<p>Teléfono: (809) 784-1901</p> <p>Correo: laredrd@gmail.com</p> <p>Página web: https://lareddominicana.org/</p> <p>Instagram: @laredrd</p> <p>Facebook: @larediberoamericana</p>
Patronato Nacional de Ciegos	Cuenta con un programa de integración laboral en organismos estatales o privados de personas con discapacidad visual.	<p>Teléfono: (809) 508-7511</p> <p>Correo: patronatociego@claro.net.do</p> <p>Instagram: https://patronatociegos.org.do/</p> <p>Facebook: @patronatociego</p> <p>@PatronatoCiego</p>



3. Listado de empresas reconocidas por el Sello RD Incluye en el ámbito de trabajo

El Sello RD Incluye es una estrategia de reconocimiento de las buenas prácticas que implementan las empresas, instituciones y organizaciones en general, en favor de la inclusión de las personas con discapacidad.

Se viene desarrollando desde el año 2017 por el CONADIS, con el apoyo del PNUD. En este se reconocen prácticas inclusivas que se realicen en los ámbitos de educación, salud, trabajo,

accesibilidad universal, participación, justicia, concienciación y producción de conocimientos.

A continuación se presenta un listado de las buenas prácticas reconocidas en el ámbito de trabajo, con el objetivo de informar sobre experiencias exitosas en su accionar que han tenido diferentes entidades, como precedente de que sí son posibles de realizar y motivar con ello a que sean replicadas o emuladas.

Categoría Oro

Asociaciones sin Fines de Lucro

Fundación de Discapacitados Leonardo Díaz, Inc. (FUNDILEO)	Desarrollo Social	Formación técnico-profesional para personas con discapacidad	2018
Asociación Dominicana de Síndrome de Down (ADOSID)	Desarrollo Social	Servicio de formación e inserción laboral de personas con discapacidad intelectual	2019
Best Buddies RD	Desarrollo Social	Inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual	2019
Fundación Gissell Eusebio - Life Transformer	Desarrollo Social	Programa coaching para inclusión laboral de personas con discapacidad	2020

Instituciones públicas y privadas

Meliá Hotels International (MHI)	Hotelería y Turismo	Creación de programa de Inclusión Laboral "Incluyéndote"	2017
Grupo Barabicu	Hotelería y Turismo	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2017
DP World Caucedo	Comercio	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2019
Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM)	Administración Pública	Contratación de personas con discapacidad	2019
Ejército de la República Dominicana	Servicios Públicos	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2019
Corporación Minera Dominicana	Minero	Contratación de personas con discapacidad	2020
Catalonia Hotels & Resorts - Complejo Bávaro	Turismo	Contratación de personas con discapacidad	2020
Catalonia Hotels & Resorts - Gran Dominicus	Turismo	Contratación de personas con discapacidad	2020
Altice Dominicana	Comunicaciones	Implementación de programa de pasantía inclusiva para jóvenes con discapacidad	2020

Categoría Plata

Asociaciones sin Fines de Lucro

Asociación Dominicana de Rehabilitación (ADR)	Salud	Programa de Formación e Inserción Laboral	2017
Círculo de Mujeres con Discapacidad (CIMUDIS)	Desarrollo Social	Formación técnico-profesional de personas con discapacidad	2018
Fundación de Discapacitados Leonardo Díaz, Inc. (FUNDILEO)	Desarrollo Social	Gestión de empleos para personas con discapacidad	2018
La Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física (La RED)	Desarrollo Social	Promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad	2019
Fundación LOATA	Desarrollo Social	Promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad	2019
Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM)	Educación	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2019
Fundación LOATA	Desarrollo Social	Programa de empleo con apoyo a personas con discapacidad intelectual	2020

Instituciones públicas y privadas

Paradisus Palma Real	Hotelería y Turismo	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2018
Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU)	Educación	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2018
Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU)	Educación	Inclusión de personas con discapacidad en los servicios brindados por el Centro Mipymes UNPHU	2018
Consortio Odebrecht Tecnimont Estrella	Construcción	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2018
Grupo Universal	Servicios	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2019

Categoría Plata

Instituciones públicas y privadas

Hospital Pediátrico Dr. Hugo Mendoza	Salud	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2017
Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados (INAPA)	Servicios Públicos	Inclusión Laboral de personas con discapacidad	2017
Paradisus Palma Real	Hotelería y Turismo	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2018
Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU)	Educación	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2018
Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU)	Educación	Inclusión de personas con discapacidad en los servicios brindados por el Centro Mipymes UNPHU	2018
Banco de Reservas de la República Dominicana (BANRESERVAS)	Financiero	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2018
Consortio Odebrecht Tecnimont Estrella	Construcción	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2018
Grupo Universal	Servicios	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2019
Banco de Reservas de la República Dominicana (BANRESERVAS)	Financiero	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2019
Santo Domingo Motors, S.A.	Comercio	Contratación de personas con discapacidad	2020
Repuestos y Lubricantes Arias	Comercio	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2020

Categoría Plata

Instituciones públicas y privadas

Instituto Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia (INAIPI)	Educación	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2018
Instituto Nacional del Cáncer Rosa Emilia Sánchez Pérez de Tavárez	Salud	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2018
Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)	Educación	Programa de pasantía para personas con discapacidad	2019
Oficina Nacional de Defensa Pública	Servicios Públicos	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2019
Oficina de Ingenieros Supervisores de Obras del Estado (OISOE)	Construcción	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2019
Fondo Especial para el Desarrollo Agropecuario (FEDA)	Desarrollo Social	Desarrollo de proyectos de inclusión laboral para personas con discapacidad	2019
Dirección General de Contrataciones Públicas (DGCP)	Administración Pública	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2019
Dirección General de Programas Especiales de la Presidencia	Desarrollo Social	Creación de capacidades para emprendimiento de personas con discapacidad	2020
Ministerio de Trabajo	Administración Pública	Sensibilización de empleadores y trabajadores sobre la Ley 5-13 y deberes / derechos de las personas con discapacidad	2020
Ministerio Administrativo de la Presidencia (MAPRE)	Administración Pública	Programa de pasantía inclusiva para personas con discapacidad	2020
Policía Nacional	Justicia	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2020

Categoría Bronce

Asociaciones sin Fines de Lucro

Fundación Dominicana de Ciegos (FUDCI)	Desarrollo Social	Formación técnico-profesional para personas con discapacidad visual	2018
Asociación Pro-Educación del Sordo	Educación	Formación para introducción al mundo laboral para personas con discapacidad auditiva	2020
Best Buddies RD	Desarrollo Social	Formación técnico-profesional de personas con discapacidad intelectual	2020
Asociación Pro-Educación del Sordo	Educación	Programa de intermediación laboral para personas con discapacidad auditiva	2020
Asociación Dominicana de Síndrome de Down (ADOSID)	Desarrollo Social	Servicio de Formación e Inserción Laboral (SEFIL) para personas con síndrome de Down	2020

Instituciones públicas y privadas

Grupo SID	Comercio	Promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad	2018
Acuario Nacional	Hotelería y Turismo	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2018
Programa Progresando con Solidaridad (PROSOLI)	Desarrollo Social	Promoción del emprendimiento para personas con discapacidad	2018
Working Bees DR, SRL. Enhanced Recovery Company	Servicios	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2018
EATON - Cutler Hammer Industries, ltd.	Servicios	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2019
Cervecería Nacional Dominicana	Comercio	Proceso de reclutamiento y selección inclusivo para personas con discapacidad	2019
Banco de Reservas de la República Dominicana (BANRESERVAS)	Financiero	Inclusión laboral de personas con discapacidad	2020

GUÍA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Dirigida a empresas e instituciones públicas