



**Postura institucional del Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad frente al COVID-19: “Que nadie se quede atrás”**

## Contenido

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1     | Introducción: .....  | 3  |
| 2     | Marco Referencial .....  | 5  |
| 2.1   | Marco Conceptual .....   | 5  |
| 2.2   | Marco Legal .....  | 5  |
| 3     | Impacto del COVID-19 en las personas con discapacidad .....  | 8  |
| 4     | Recomendaciones sobre medida y acciones específicas: .....   | 8  |
| 4.1   | Medidas y acciones de protección social que promueven la igualdad.....   | 9  |
| 4.2   | Medidas y acciones de empleo y trabajo.....  | 9  |
| 4.2.1 | Con relación al reingreso laboral en empresas e instituciones públicas .....   | 10 |
| 4.2.2 | Para la promoción de la inclusión laboral durante y después de la emergencia sanitaria                                   | 10 |
| 4.3   | Instituciones responsables e involucradas para implementar las medidas y acciones específicas .....                      | 12 |
| 5     | Bibliografía .....   | 13 |
|       | Organización Internacional del Trabajo (1983) <i>C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo</i> ..... | 13 |

## 1 Introducción:

Según el Informe Mundial de Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud (OMS), las personas con discapacidad suelen tener peores oportunidades de trabajo, tienen mayores probabilidades de estar desempleadas, así como de tener salarios más bajos cuando trabajan. La OMS también advierte que, a un mismo nivel de ingresos, esta población y sus hogares se encuentran en mayor desventaja económica, en razón de los costos adicionales que supone la condición de salud relacionada con la discapacidad.<sup>1</sup>

Datos del IX Censo Nacional de Población y Vivienda (2010) evidencian un menor acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo en República Dominicana nacional<sup>2</sup>: se observa una mayor presencia de personas con discapacidad dentro de la Población Económicamente Inactiva (NPEA) con relación a la población general (61.1% versus 56.3%); en consecuencia, una menor participación dentro de la Población Económicamente Activa (PEA): 38.9% en la PEA con discapacidad versus un 43.7% en la PEA general.

Otros indicadores como la tasa de desempleo de la PEA y la tasa de ocupación muestran claramente las desigualdades existentes con respecto a la inclusión laboral al comparar la población con discapacidad con la población general: la tasa de desempleo de la PEA con discapacidad es 2.4 veces mayor que en la población general (tasa de 17.1% frente a un 7.2% en la población general), y la tasa de participación muestra una diferencia de casi 9 puntos porcentuales (31.9% vs. 40.6% en la población general).

De acuerdo al estudio **“Consecuencias sociales y económicas de la exclusión laboral de la población con discapacidad en República Dominicana” del CONADIS**, las personas con discapacidad enfrentan múltiples barreras que dificultan su inclusión laboral y que corresponden a distintos ámbitos (individual, familiar, relaciones sociales y la sociedad en su conjunto), y que pasan por barreras actitudinales (temor de productividad reducida; estigma y discriminación de colaboradores), sobreprotección familiar, barreras físicas y en la comunicación, barreras para el acceso a la educación, transporte costoso y poco accesible, entre otras.

Durante los últimos años se han puesto en marcha distintas iniciativas desde diferentes sectores a fin de enfrentar la situación de exclusión laboral de la población dominicana, estas se resumen en: 1) Acceso a servicios, tales como educación, salud, dotación de documentación, dotación de dispositivos de apoyo, entre otros; 2) *Fomento de la participación social y de la asociatividad* de individuos con discapacidad, sus familias y

<sup>1</sup>OMS.2001. Informe Mundial de Discapacidad. Ginebra.

<sup>2</sup>CONADIS (2020): *Consecuencias sociales y económicas de la exclusión laboral de la población con discapacidad en República Dominicana*. Santo Domingo.

comunidades;3) *Accesibilidad universal*; 4) *Concientización de la población* contra el estigma y la discriminación hacia la población con discapacidad; 5) *Iniciativas orientadas a mostrar el rol de la familia* como propiciadora de la inclusión y el apoyo de las redes familiares empoderadas.

La situación sanitaria actual podría implicar un retroceso con respecto de los avances significativos alcanzados hasta el momento en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad que, a pesar de que no existen datos recientes que permitan evaluar el patrón que sigue la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral del país, son evidentes en las transformaciones de nuestra sociedad.

En esta nueva Covidianidad, hay que aprovechar los aprendizajes cosechados en los últimos años y de los últimos meses, que han vuelto a poner en evidencia la interdependencia de las personas, el valor de la solidaridad en un contexto que nos puede afectar a todos y la necesidad de que todos los actores asuman su responsabilidad de cara a promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Todo esto se enmarca dentro de los procesos desarrollados por los Estados para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible que, por primera vez incluyen específicamente a las personas con discapacidad por ser una de las poblaciones que enfrenta mayores barreras. A esto se le añade que la inclusión laboral de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal han sido identificadas como dos de los aceleradores para el logro de los ODS en la República Dominicana.<sup>3</sup>

---

3 Transversalización, Aceleración y Asesoría en Políticas (Maps) Informe de la Misión Conjunta Interagencial, 2018

## 2 Marco Referencial

### 2.1 Marco Conceptual

#### a. Discapacidad

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias *físicas, mentales, intelectuales o sensoriales* a largo plazo que, al *interactuar con diversas barreras*, pueden *impedir su participación plena y efectiva en la sociedad*, en igualdad de condiciones con los demás.

#### b. Inclusión laboral de personas con discapacidad

Las personas con discapacidad tienen derecho “a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”<sup>4</sup>, ya sea como empleado o a través del autoempleo.

#### c. Accesibilidad universal

Es la condición que deben cumplir los entornos físicos, las infraestructuras, las edificaciones, los procesos, los bienes, productos, servicios, objetos o instrumentos, las herramientas y los dispositivos para ser comprensibles y utilizables por todas las personas en condiciones de igualdad, seguridad y comodidad, y de la forma más autónoma y natural posible, mejorando su calidad de vida y participación activa dentro de la sociedad.

#### d. Ajustes razonables

Se refieren a las modificaciones y adaptaciones puntuales que garantizan a las personas con discapacidad el goce y ejercicio de sus derechos, en igualdad de condiciones que las demás personas.

### 2.2 Marco Legal

Diferentes instrumentos legales nacionales e internacionales amparan el derecho al trabajo de las personas con discapacidad:

#### a) Constitución de la República Dominicana

**Artículo 39.-** Derecho a la igualdad. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, **discapacidad**, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal.

---

<sup>4</sup> Art. 27 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU

**Artículo 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.

#### **b) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

**Artículo 27. Trabajo y Empleo.**-Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación [...].

#### **c) Código de Trabajo, RD**

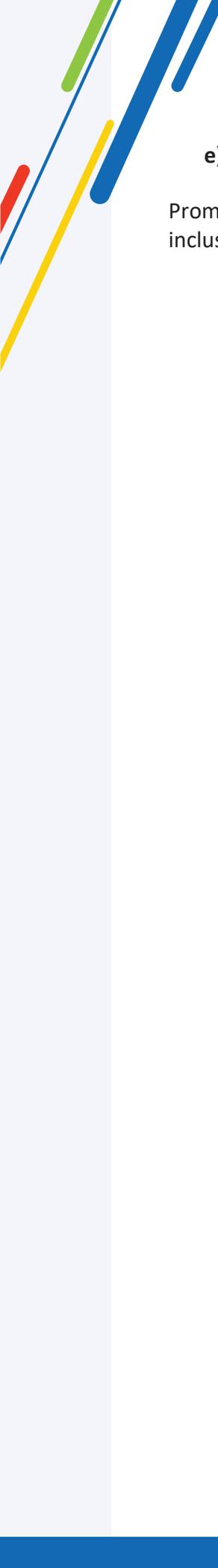
**Principio II:** Toda persona es libre para dedicarse a cualquier profesión u oficio, industria o comercio permitidos por la ley, nadie puede impedir el trabajo a los demás ni obligarlos a trabajar contra su voluntad.

**Principio VII** 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.

De igual forma, el Código de Trabajo establece, en su Título IX, el derecho de las personas con discapacidad a obtener una ocupación fija y permanente, en igualdad con los demás trabajadores.

#### **d) Ley Orgánica sobre Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad No.5-13 y su reglamento de aplicación No. 363-16**

Además de establecer responsabilidades y estrategias para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como las cuotas de empleo para esta población (2% sector privado y 5% sector público), establece lo que, tanto el Ministerio de Trabajo como el Ministerio de Administración Pública en colaboración con el CONADIS, fomentarán el **teletrabajo** o trabajo a distancia como estrategia para impulsar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) Accesibles.



**e) C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo**

Promueve la implementación de programas de rehabilitación integral que incentiven la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones.

### 3 Impacto del COVID-19 en las personas con discapacidad

De acuerdo a la OPS/OMS, las personas con discapacidad pueden tener mayores riesgos de contraer el COVID-19, debido a:

- Barreras para acceder a la información sanitaria.
- Barreras para implementar medidas de higiene básica, como el lavado de manos por su cuenta propia.
- Dificultad para lograr el distanciamiento social, para los casos en que se requiere de apoyos.
- La necesidad de tocar objetos para tener información del entorno o para apoyo psicológico.
- Las personas con discapacidad pueden correr un riesgo mayor de presentar casos más graves de COVID-19 si contraen la infección porque:
  - El COVID-19 exacerba los problemas de salud existentes, en particular los relacionados con la función respiratoria o la función del sistema inmunitario, o con cardiopatías o diabetes; podrían encontrar obstáculos para el acceso a la atención de salud.
  - Las personas con discapacidad también podrían verse afectadas de manera desproporcionada por el brote debido a las graves perturbaciones de los servicios de los cuales dependen.

Todo lo anterior representa un reto para la reincorporación laboral de las personas con discapacidad que ya se encuentran en el mercado productivo y para el fortalecimiento de las acciones emprendidas y logradas para su inclusión laboral.

El 53% de las actividades económicas en la región Latinoamérica y Caribe tienen lugar en el sector informal donde se encuentran la mayor cantidad de personas con discapacidad acorde a informes de la CEPAL. De acuerdo al estudio *Consecuencias económicas y sociales de la exclusión laboral de personas con discapacidad en RD* del CONADIS, otro sector en el que las personas con discapacidad tienen mayor participación es en el de servicios y ocupaciones elementales como peones agropecuarios, de la minería, en la construcción y el transporte, recolectores de desechos y vendedores ambulantes. Esto indica que estos empleados tendrán una contracción importante, debido a las medidas de distanciamiento físico y aislamiento, puesto que estos trabajos requieren de contactos de forma interpersonal.

### 4 Recomendaciones sobre medidas y acciones específicas:

Visto lo antes expuesto, el CONADIS se pronuncia con una serie de recomendaciones sobre medida y acciones específicas a implementar, que van en consonancia con lo establecido en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

#### 4.1 Medidas y acciones de protección social que promueven la igualdad

- Continuar los programas de protección social, donde se encuentran incluidas las personas con discapacidad como: “FASE” y “Quédate en Casa”. Proponer que las personas con discapacidad reciban un mayor subsidio en atención a lo sugerido por los organismos internacionales de derechos humanos. Esta sugerencia viene dada debido a que los apoyos económicos resultan insuficientes a causa de la carga desproporcionada que representan los gastos asociados a los servicios de salud, transporte, compra y mantenimiento de dispositivos de apoyo, medicamentos para las personas con discapacidad y su familia.
- Proveer programas de apoyo para las personas que tienen a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad.
- Seguir desarrollando programas de concientización sobre los derechos de las personas con discapacidad, de cara a la implementación de estas medidas específicas con la finalidad de que se tome conocimiento sobre la vulnerabilidad en la que los sitúa esta situación de pandemia, frente a otros grupos poblacionales.
- Una medida inclusiva sería que las personas con discapacidad, que aún no se encuentran cotizando en la Tesorería o beneficiadas por uno de los programas, reciban algún tipo de protección (por ejemplo, transferencia monetaria, cobertura en especies en materia de alimentación y medicamentos) que se desarrolle para apalar las secuelas sociales, económicas, y psicológicas de la pandemia.
- Hay que contemplar medidas de protección para las personas con discapacidad ocupadas en sectores informales, tomando en cuenta los retos para su identificación y ubicaciones, en alianza con los gobiernos locales.

#### 4.2 Medidas y acciones de empleo y trabajo

A pesar de los desafíos que impone el actual contexto, el tejido empresarial de la República Dominicana y las instituciones públicas se encuentran mucho más consciente acerca del derecho al trabajo de las personas con discapacidad y de sus implicaciones para las mismas personas, su entorno familiar, comunitario y la economía del país.

Las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan también juegan un papel fundamental a la hora de colaborar proactivamente con los sectores empleadores asesorando los procesos de inclusión laboral. Los procesos de visibilización, promoción e incidencia son clave para asegurar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

#### 4.2.1 Con relación al reingreso laboral en empresas e instituciones públicas

- Reintegrar al trabajo a las personas con discapacidad en segundas o terceras fases, tomando en cuenta si presentan alguna condición de salud subyacente y su grado de exposición al entorno, que les coloquen en una posición más vulnerable frente al COVID-19.
- Reintegrar al trabajo en segundas o terceras fases, las personas que tienen a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad.
- Contemplar el teletrabajo con los ajustes razonables adecuados (dotación de herramientas), con la finalidad de que las personas con discapacidad puedan continuar su labor desde sus hogares.
- Formación técnica para el desarrollo de habilidades para el teletrabajo, mismas que deben estar dirigidas a los empleados y supervisores.
- Hacer inclusivos los protocolos de protección frente a posibles contagios de COVID-19:
  - procurar la accesibilidad en la comunicación de estos mismos protocolos para que los trabajadores con discapacidad también estén enterados, por ejemplo, socializar la información en formatos de fácil comprensión, por escrito, o en formatos audiovisuales.
  - tomar en cuenta los ajustes razonables que podría estar necesitando el empleado con discapacidad en los diferentes protocolos, por ejemplo, a raíz del distanciamiento preventivo y la necesidad de recibir apoyo para movilizarse que puedan tener algunas personas.
  - contemplar facilidades para que las personas con discapacidad puedan desinfectar sus dispositivos de apoyo y darle asistencia para la desinfección de ciertas áreas de su entorno laboral.

#### 4.2.2 Para la promoción de la inclusión laboral durante y después de la emergencia sanitaria

- Fortalecer los registros administrativos sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad, incorporar las recomendaciones del grupo de Washington de estadísticas sobre discapacidad y la Organización Internacional del Trabajo a la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, en aras de poder dar mejor seguimiento a la inclusión laboral de esta población y diseñar mejores estrategias para su fortalecimiento.
- Creación de políticas de fomentos del teletrabajo de parte de parte de los Ministerios de Administración Pública y el de Trabajo que contemplen:
  - Accesibilidad y ajustes razonables para personas con discapacidad

- 
- Formación técnica para el desarrollo de habilidades para el teletrabajo, mismas que deben estar dirigidas a los empleados y supervisores.
  - Todas las normativas que se creen de cara al fomento del empleo o autoempleo deben contemplar desde su concepción y diseño la inclusión de las personas con discapacidad.
  - Creación de políticas que incentiven la adquisición de bienes y servicios ofrecidos por empresas donde trabajen personas con discapacidad (como dueños o empleados), ya sea a nivel del gobierno central y del gobierno local.
  - Propiciar que los proyectos de cooperación internacional en el ámbito del trabajo y empleo sean inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad (art. 32 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad).
  - Crear programas de formación para el emprendimiento digital, así como propiciar el apoyo técnico de instituciones enfocadas en la promoción del emprendimiento que faciliten servicios accesibles e inclusivos para las personas con discapacidad.
  - Crear programas para fomentar el desarrollo de micro-emprendimientos de tipo agropecuario, en la áreas rurales del país.
  - Recuperar las TICs tradicionales como la radio y la televisión con el objetivo de capacitar a través de estos canales de comunicación. Esto como una estrategia para llegar a los hogares de las personas con discapacidad que se encuentran en situación más vulnerable.
  - Implementar medidas que protejan el empleo de las mujeres con discapacidad que tienen roles de cuidado dentro de la familia.
  - Hacer inclusivos los protocolos de Medio Ambiente, Salud y Seguridad en el lugar de trabajo para que también contemplen medidas dirigidas al trabajador con discapacidad, tales como:
    - accesibilidad en la comunicación de estos mismos protocolos para que los trabajadores con discapacidad también estén enterados,
    - Accesibilidad y ajustes que garanticen la inclusión de las personas con discapacidad en todos los aspectos relacionado con la salud y la seguridad.

### 4.3 Instituciones responsables e involucradas para implementar las medidas y acciones específicas

- Ministerio de la Presidencia/República Digital
- Ministerio de Hacienda
- Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales (GCPS)
- Sistema Único de Beneficiarios (SIUBEN)
- Programa Progresando con Solidaridad (PROSOLI)
- Administradora de Subsidios Sociales (ADESS)
- Banco Central de la República Dominicana
- Ministerio de Trabajo (MT)
- Ministerio de Administración (MAP)
- Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)
- Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo (MEPyD)
- Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)
- Oficina Presidencial de Tecnologías de la Información y Comunicación (OPTIC)
- Instituto Tecnológico de las Américas (ITLA)
- Ministerio de Industria, Comercio y MiPymes (MICM)
- Ministerio de Agricultura
- Dirección General de Compras y Contrataciones Públicas (DGCP)
- Ayuntamientos
- Asociación Dominicana de Administradores de Gestión Humana (ADOARH)
- Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP).
- Asociaciones Sin Fines de Lucro (ASFL)

## 5 Bibliografía

Organización Mundial de la Salud (2001), *Informe Mundial de Discapacidad*. Ginebra.

Consejo Nacional de Discapacidad (2020), *Consecuencias sociales y económicas de la exclusión laboral de la población con discapacidad en República Dominicana*. Santo Domingo.

Organización de las Naciones Unidas (2006), *Convención sobre los Derechos de las Personas Con Discapacidad*, New York

Consejo Nacional de Discapacidad(2020) *Medidas y Recomendaciones CONADIS para la protección de las personas con discapacidad y sus familias, bajo el contexto de la emergencia sanitaria COVID 19*, Santo Domingo

Oficina del Alto Comisionado de la ONU (2020) *Covid-19 y los derechos de las personas con discapacidad: directrices*, New York

Organización de Estados Americanos (2020) *Guía práctica de respuestas inclusivas y con enfoque de derechos ante el covid-19 en las Américas*, Washington

Organización Panamericana de la Salud (2020) *Consideraciones relativas a la discapacidad durante el brote de COVID-19*

Organización Internacional del Trabajo (2020) *COVID-19 y el mundo del trabajo: Garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las etapas de la respuesta a la pandemia*

Misión Conjunta Interagencial (2018) *Transversalización, Aceleración Y Asesoría En Políticas (Maps)*

Organización Internacional del Trabajo (1983) *C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo*