

Protocolo de Atención

a personas con discapacidad



allm-donald



Proyecto: “Fortaleciendo la Incidencia y el Ejercicio de los Derechos de las
Personas con Discapacidad en las Políticas Públicas de Honduras”
PADF-006-17-H



CRÉDITOS

Coordinadora de Instituciones y Asociaciones de Rehabilitación de Honduras (CIARH)

Fundación de Waal (FdW)

Grupo Hondureño de Apoyo a Personas Sordas (GHAPERS)

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS)

Mesa de Inclusión Laboral

Sitio Web

CIARH: www.ciarh-ong.org

Fundación de Waal: www.prenatal.tv

Comité Directivo y Equipo Técnico de trabajo, producción y sistematización de la publicación

Etna Lizzeth Lagos Rivera

Daniel Isaí Hernández Rodríguez

Marlen Martínez

Mauricio Valladares Gómez

Rossely Medina Cáceres

Caricaturas

Allan Mcdonald

Diseño y diagramación

Imagina Ediciones

Impresión

“Este documento ha sido elaborado gracias al financiamiento de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), a través de la Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF)”.

El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva del ejecutor del Proyecto “Fortaleciendo la Incidencia y el Ejercicio de los Derechos de las Personas con Discapacidad en las Políticas Públicas en Honduras”, y no necesariamente reflejan la posición del Gobierno de los Estados Unidos, la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y la Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF).

INDICE GENERAL

	<i>Pág.</i>
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. OBJETIVOS.....	2
GENERAL.....	2
ESPECÍFICO.....	2
3. GENERALIDADES.....	2
3.1 DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD.....	2
3.2 ENFOQUES DE LA DISCAPACIDAD.....	3
4. NORMATIVA DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	4
5. CONCEPTOS BÁSICOS.....	6
5.1 TERMINOLOGÍAS.....	6
5.2 AJUSTES RAZONABLES.....	7
5.3 AYUDAS TÉCNICAS.....	7
5.4 SERVICIOS DE APOYO.....	8
5.5 ACCESIBILIDAD UNIVERSAL.....	8
6. TIPOS DE DISCAPACIDAD.....	9
7. CONCEPTUALIZACIÓN.....	9
7.1 TRABAJO.....	9
7.2 EMPLEO.....	9
7.3 TRABAJO DECENTE.....	9
7.4 EL TRABAJO Y LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	10
7.5 INCLUSIÓN LABORAL.....	10
7.6 HABILITACIÓN O FORMACIÓN PARA EL TRABAJO.....	11
7.7 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: RESPONSABILIDAD INCLUSIVA.....	11
8. PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL EFECTIVA.....	11
8.1 SENSIBILIZACIÓN.....	11

	Pág.
8.2 HABILIDADES LABORES.....	12
8.3 ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO.....	13
8.4 PROCESO DE SELECCIÓN.....	13
8.5 INCORPORACIÓN AL TRABAJO.....	14
8.6 SEGUIMIENTO.....	14
9. COMPETENCIAS LABORALES, INSTITUCIONALES EN EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y TRABAJO.....	14
9.1 ACTORES INVOLUCRADOS.....	14
9.2 COMPETENCIAS LABORALES.....	15
9.3 COMPETENCIAS DE LA STSS.....	16
9.4 COMPETENCIAS DEL INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL (INFOP) Y DE LA COMISIÓN NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN NO FORMAL.....	16
10. COORDINACIONES INTERINSTITUCIONALES.....	17
10.1 REFERENCIA A LA STSS DESDE LOS CENTROS EDUCATIVOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL.....	17
10.2 INTERMEDIACIÓN LABORAL DESDE LA STSS.....	18
10.3 PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL POR PARTE DE LA STSS.....	18
10.4 PROCESO DE ORIENTACIÓN OCUPACIONAL QUE IMPLEMENTAN LAS OFICINAS REGIONALES DE SENAEH.....	19
10.5 UNIDAD DE FOMENTO A LA INCLUSIÓN LABORAL.....	19
11. REGLAS BÁSICAS DE ACTUACIÓN Y COMUNICACIÓN.....	19
12. AJUSTES RAZONABLES EN INCLUSIÓN LABORAL PARA CADA DISCAPACIDAD.....	23
12.1 DISCAPACIDAD VISUAL.....	23
12.2 DISCAPACIDAD AUDITIVA.....	24
12.3 DISCAPACIDAD FÍSICA.....	25
12.4 DISCAPACIDAD INTELECTUAL.....	26
12.5 DISCAPACIDAD PSICOSOCIAL.....	27
13. REFERENCIAS.....	28
14. ANEXOS.....	29

ÍNDICE DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

SIGLAS

RSE: Responsabilidad Social Empresarial

RI: Responsabilidad Inclusiva

ACRÓNIMOS

ALMHYS: Asociación de Lesionados Medulares Hondureños y Similares

ANDEPCIH: Asociación Nacional para el Desarrollo de Personas Ciegas de Honduras

APANJE: Asociación de Padres Amigos Niños y Jóvenes Especiales

CAIPAC: Centro Artesanal e Industrial para Ciegos

CECAES: Centro de Capacitación Especial

CIARH: Coordinadora de Instituciones y Asociaciones de Rehabilitación de Honduras

CONEANFO: Comisión Nacional para el Desarrollo de la Educación No Formal

FdW: Fundación de Waal

GHAPERS: Grupo de Apoyo Hondureño a Personas Sordas

IHRI: Instituto Hondureño de Rehabilitación del Invalído

INFOP: Instituto Nacional de Formación Profesional

PADF: Fundación Panamericana para el Desarrollo

PREPACE: Programa de Rehabilitación de Parálisis Cerebral

SENAEH: Servicio Nacional de Empleo de Honduras

STSS: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

UNCIH: Unión Nacional de Ciegos Hondureños

USAID: Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional

1. INTRODUCCIÓN

Honduras ratifica la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el año 2008, bajo esta premisa de protección legal se reconoce el 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 laboral que sean abierto, inclusivo y accesible.

Sin embargo, la inclusión laboral de las personas con discapacidad se ha convertido en un desafío que parte de las barreras más difíciles de superar, aquellas que se denominan prejuicios sociales o barreras invisibles, obstáculos que germinan a partir del miedo, la desinformación y falta de conocimiento.

Este documento ha sido elaborado como una herramienta que oriente al empleador público y privado en el proceso de inclusión laboral sostenible de las personas con discapacidad, pues son las que afrontan mayores restricciones para acceder a un empleo en general; también brinda una perspectiva general del marco normativo que contempla las obligaciones legales de los empleadores en relación con la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Por otra parte, contribuimos a la eliminación de aquellos prejuicios asociados a esta población, que sin duda han originado su alejamiento del mercado de trabajo, a lo que se suman ciertas adaptaciones (ajustes razonables) en momentos claves del proceso de inserción laboral, permitiendo al empleador identificar las capacidades y habilidades de esta población y facilitando el desarrollo de las tareas laborales.

Es importante valorar que la inclusión laboral es una estrategia de las organizaciones y empresas para acceder a nuevos talentos sin discriminación y para las personas con discapacidad constituye un derecho.

2. OBJETIVOS

GENERAL

Promover la inclusión laboral de las Personas con discapacidad haciendo ajustes razonables que permitan espacios accesibles que garanticen el cumplimiento a sus Derechos.

ESPECÍFICOS

1. Sensibilizar a los empleadores con el propósito de generar confianza y espacios laborales para las Personas con discapacidad.
2. Fomentar el abordaje adecuado que facilite la inclusión laboral de las Personas con discapacidad.
3. Valorar las capacidades, habilidades y destrezas de las Personas con discapacidad en el ámbito laboral.

3. GENERALIDADES

3.1 DEFINICIÓN DE 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, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”¹.



¹Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con discapacidad

3.2 ENFOQUES DE LA DISCAPACIDAD

A lo largo de la historia el concepto discapacidad ha evolucionado constantemente abordándose desde extremos de considerarlos seres míticos, objeto de rechazo y sujetos de Derechos Humanos con la aprobación de la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”.

² Aspectos	Religiosos	Médico	Derechos
Perspectiva del problema	La discapacidad es un castigo divino, por pecados del padre o la madre	La discapacidad es un problema de salud	La discapacidad es una condición humana
Enfoques	Centrado en la relación de los padres con DIOS	Centrado en un aspecto eminentemente técnico	Centrado en la relación de la deficiencia y las barreras sociales
Programas emblemáticos	Exposición del recién nacido abandonado a la voluntad divina	Desarrollo de servicios especializados (centros de rehabilitación física, escuelas especiales y talleres protegidos)	Atención en la diversidad en los sistemas regulares (educación, trabajo y salud)
Objetivo	Refrenar la ira divina	Rehabilitación de la Persona con discapacidad	Inclusión de la Persona con discapacidad
Medios	Intervención de actores religiosos	Utilización de recursos humanos e instrumentos especializados	Sensibilización de todos los actores involucrados
Posición de la Persona con discapacidad	Víctima	Beneficiario (objeto)	Actor (sujeto)

²Enfoques de discapacidad Hándicap Internacional

4. NORMATIVA DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Artículo 18 de la Constitución de la República: En caso de conflicto entre el tratado o Convención y la ley prevalecerá el primero.

La Convención de Naciones Unidas se convierte en un instrumento de obligatorio cumplimiento para el Estado de Honduras y su jerarquía es superior a los códigos, leyes y reglamentos nacionales.

Instrumento	Propósito
Constitución de la República	Fortalecer un Estado de Derecho que asegure política, económica y socialmente justa, afirmando la nacionalidad y propiciando las condiciones para la plena realización de los hondureños, dentro de la justicia, la libertad, la seguridad, la paz, la democracia y el bien común.
Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo	Este instrumento es de carácter Internacional y fue ratificado por Honduras en el año 2008, para promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los Derechos Humanos y libertades fundamentales para todas las Personas con discapacidad, procurando el respeto a su dignidad humana.
Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con discapacidad (Decreto 160-2005)	Esta Ley garantiza a la Persona con discapacidad el disfrute de sus Derechos, promoviendo su inclusión en la sociedad.
Política Pública para el Ejercicio de los Derechos de las Personas con discapacidad y su Inclusión social en Honduras	Este instrumento busca cambiar de forma radical el enfoque tradicional de la discapacidad, equiparando oportunidades, eliminando la discriminación y barreras que impiden a las Personas con discapacidad el ejercicio pleno de sus Derechos.
Leyes Laborales	
Código de Trabajo (Decreto 189-1959)	Regula las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social, a fin de garantizar al trabajador las condiciones necesarias para una vida normal y al capital una compensación equitativa de su inversión.
Nueva Ley de Inspectoría (Decreto 178-2016)	Fortalece el cumplimiento de las leyes laborales del país.

5. CONCEPTOS BÁSICOS

5.1 TERMINOLOGÍA ADECUADA PARA ABORDAR O REFERIRSE A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD



TÉRMINO CORRECTO	TÉRMINO INCORRECTO
Persona con discapacidad	Discapacitados Especiales Angelitos Capacidades diferentes
Persona ciega o Persona con discapacidad visual	Cieguito No vidente Invidente Choquito Tuerto
Persona sorda o Persona con discapacidad auditiva	Sorditos Muditos Sordomudo
Persona con discapacidad intelectual	Mongolitos Retrasados Enfermitos
Persona con discapacidad física	Inválidos Rencos Tuncos
Persona con discapacidad psicosocial	Locos, Loquitos Dementes



5.2 AJUSTES RAZONABLES³

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



5.3 AYUDAS TÉCNICAS⁴

Asistencia requerida por las Personas con discapacidad para lograr mejor desempeño, habilidad y autonomía en la ejecución de sus actividades regulares.

³ Art. 2 Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

⁴ Art. 7 Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad

5.4 SERVICIO DE APOYO⁵

Todas las ayudas técnicas, asistencia personal, equipos, recursos auxiliares y servicios de educación que sean necesarios para las Personas con discapacidad, con la finalidad de garantizar igualdad de oportunidades y lograr su inclusión.



5.5 ACCESIBILIDAD UNIVERSAL⁶

A fin de que las Personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las Personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.



⁵ Art. 7 Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad

⁶ Art.9 Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

6. TIPOS DE DISCAPACIDAD⁷



Discapacidad Física:

Pérdida parcial o total de las habilidades físicas de una persona.



Discapacidad Intelectual:

Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, que tiene lugar junto a limitaciones asociadas en dos o más de las siguientes áreas: comunicación, cuidado personal, habilidades sociales, salud, seguridad, trabajo.



Discapacidad Mental Psicosocial:

Derivada de un trastorno mental, que tiene factores bioquímicos y genéticos, donde los síntomas se presentan por lo general en la adolescencia, no está relacionada con la discapacidad intelectual. La discapacidad psicosocial se convierte en una condición de vida.⁸



Discapacidad Sensorial:

Cuando una persona presenta una alteración o deficiencia que afecta a sus órganos sensoriales principales. Dentro de la categoría de la discapacidad sensorial, encontramos la discapacidad visual y la discapacidad auditiva.

7. CONCEPTUALIZACIÓN

7.1 Trabajo

Realizar un trabajo o una actividad productiva no solo tiene como fin ganar dinero, sino que es un aspecto importante en la esfera social y personal del ser humano.

7.2 Empleo

Ocupación laboral que desempeña una persona de manera remunerada.

7.3 Trabajo decente

El trabajo es un derecho de todos los seres humanos, por lo tanto, es importante tener en cuenta que no todas las actividades productivas pueden considerarse apropiadas para las personas; lo mismo ocurre en el colectivo de las personas con discapacidad. En este caso, en especial, puede ocurrir que les ofrezcan oportunidades de trabajo que estén por debajo o por encima de sus capacidades, alejadas de sus intereses o que la remuneración no sea justa.

⁷ Adaptado de Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF)

⁸ <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r25716.pdf>

7.4 El trabajo y las personas con discapacidad

Existen diferentes alternativas a considerar cuando se realiza un proceso de inclusión laboral, ya que no todas las Personas con discapacidad logran incorporarse al mercado laboral regular. Estas alternativas deben incluir todas las posibilidades que ofrece el mercado productivo actual, es decir, ocupaciones calificadas, no calificadas, trabajo dependiente, independiente, microempresa, empresa familiar, cooperativa, trabajo a distancia, talleres protegidos, microempresas familiares.

7.5 Inclusión laboral

En Latinoamérica la inclusión social de las Personas con discapacidad es un desafío si se considera las condiciones de vida, pobreza y desigualdad que afecta a todos los grupos vulnerables, entre los que se cuenta esta población.

Este proceso se sustenta en la igualdad de oportunidades y la plena participación social y en la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa, institución u organización.

La inclusión laboral es parte de la inclusión social en la medida que la persona con discapacidad cuente con una red de apoyo necesaria para el acceso al trabajo, es entonces que se puede hablar de un concepto más amplio, el de inclusión sociolaboral es decir la participación de las Personas con discapacidad en la comunidad por medio del desempeño de una actividad productiva acorde a sus intereses, competencias, capacidades y oportunidades brindadas.

La exclusión social	La integración social
Se produce cuando se margina voluntaria o involuntariamente a personas o grupos, por considerar que no se ajustan con los estándares preestablecidos en la sociedad.	Es cuando se crea un espacio dentro de la sociedad para que el excluido forme parte de ella y se hacen cambios enfocados en las personas con discapacidad, aunque se trata de transformaciones superficiales, pues son de forma y no de contenido. Solo se inserta al sistema a las personas que se consideran aptas. Se piensa que las personas de un grupo con determinada discapacidad son iguales, no respetándose su individualidad y disfrazando sus limitaciones para aumentar las posibilidades de inserción.

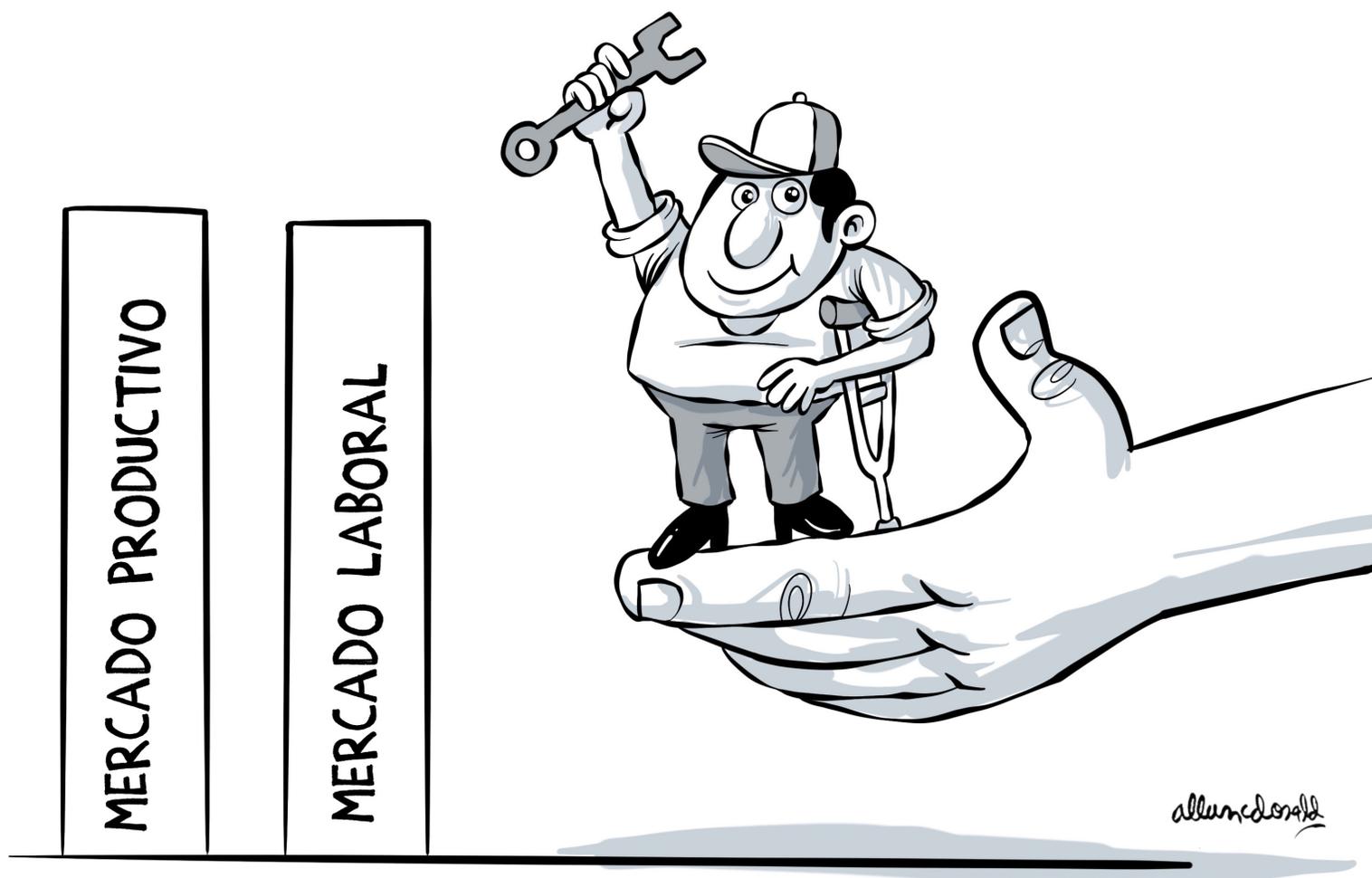
7.6 Habilitación o formación para el trabajo

Tradicionalmente usado por los distintos organismos internacionales abocados a este tema, porque no siempre las personas con discapacidad tienen la experiencia previa del trabajo y, por tanto, no es una rehabilitación, sino que es una formación para el empleo.

7.7 Responsabilidad Social Empresarial: Responsabilidad inclusiva

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE): contribución al desarrollo humano sostenible, surge a través del compromiso y la confianza de la empresa hacia sus empleados, las familias de estos y hacia la sociedad en general, a fin de mejorar la calidad de vida de la comunidad.

La Responsabilidad Inclusiva (RI) se puede considerar como una rama de la RSE dedicada a la incorporación de las personas en condición de pobreza, vulnerabilidad y exclusión al mundo del trabajo, en este caso en particular de Personas con discapacidad, a través del desarrollo de estrategias, metodologías y acciones específicas orientadas a que estos trabajadores alcancen el desarrollo óptimo de su potencial laboral y social en empresas que cuentan con una política de inclusión expresa y activa.



8. PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL EFECTIVA

8.1 Sensibilización

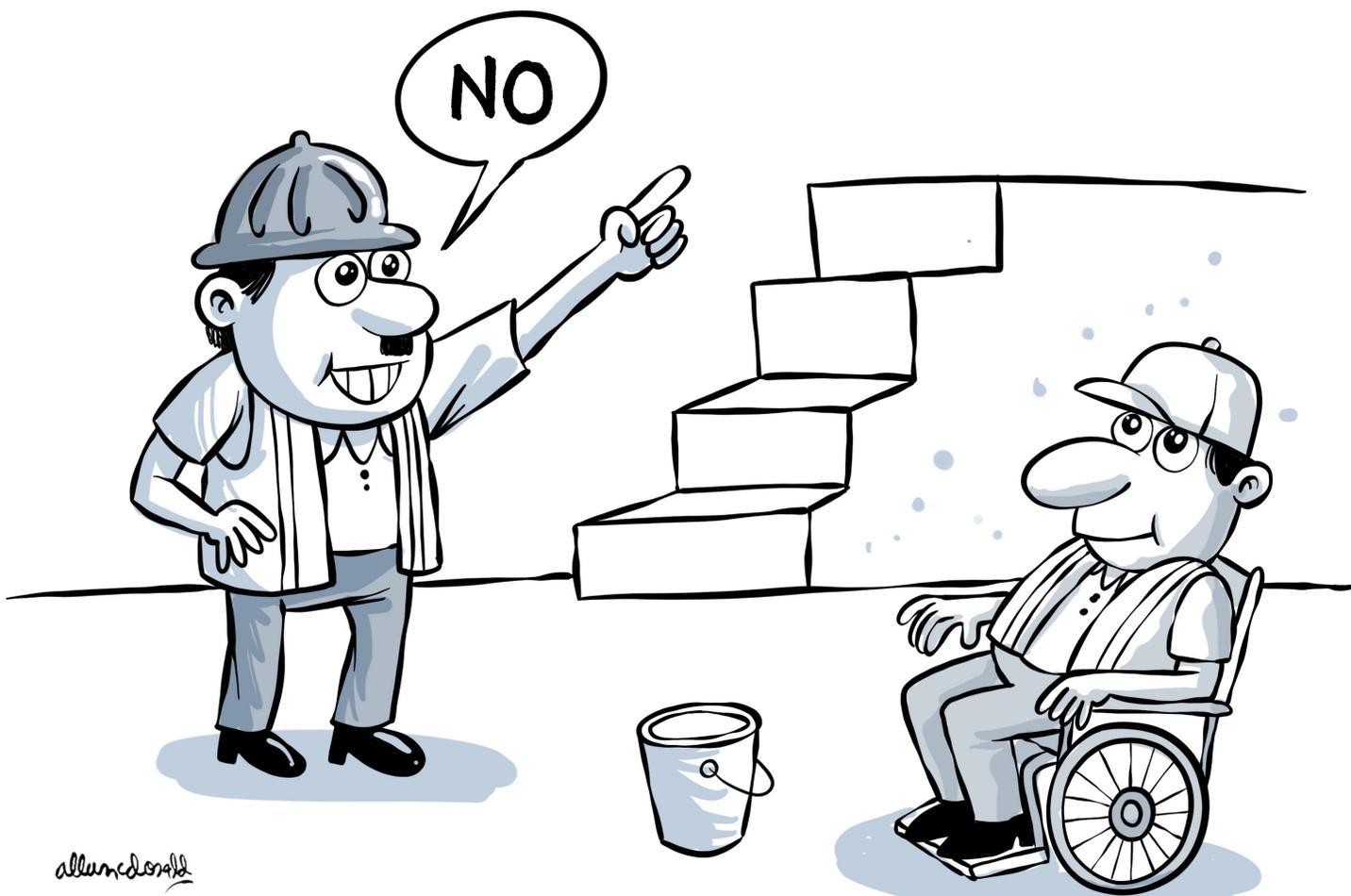
La sensibilización apunta a involucrar a las personas con discapacidad y generar una buena disposición hacia ellas, de modo de disminuir barreras que les impidan una inclusión laboral efectiva.

8.2 Habilidades Laborales

La habilidad es algo que se aprende con facilidad o que se hace bien. Hay habilidades naturales que se pueden desarrollar entrenándolas. Dentro de ellas se incluyen las habilidades blandas y las socioafectivas.

En el ámbito laboral se establecen una serie de relaciones personales que, en ocasiones, están condicionadas por el puesto de trabajo que ocupamos por lo que se debe tomar en consideración lo siguiente:

- ☞ Participar activamente en los trabajos grupales mostrando una actitud cooperativa y de ayuda a los demás.
- ☞ Trabajar en equipo compartiendo responsabilidades.
- ☞ Dar ayuda de forma adecuada siempre que sea necesario.
- ☞ Dar instrucciones.
- ☞ Saber negociar para llegar a acuerdos.
- ☞ Valorar la importancia de aceptar compromisos para mantener unas relaciones sociales adecuadas.



8.3 Análisis del puesto de trabajo

Para tener claridad del perfil y de las competencias con que debe contar la persona con discapacidad a incorporar, se debe efectuar un análisis bajo los siguientes criterios:

¿Qué debe realizar?

- ☞ Identifique las tareas físicas, cognitivas y/o sociales
- ☞ Describa las tareas en su totalidad
- ☞ Detalle las actividades

¿Cómo lo hará?

- ☞ Identifique las herramientas, máquinas usadas
- ☞ Determine si requiere de conocimientos
- ☞ Señale si aplicara alguna estrategia o métodos

¿Cuál es el propósito?

- ☞ Precise la finalidad de cada tarea
- ☞ Determine el objetivo final del puesto
- ☞ Precise la vinculación entre cada una de las tareas

¿Qué competencias requiere el puesto?

- ☞ Observe si el puesto necesita de habilidad manual, memoria visual, atención u otras aptitudes
- ☞ Otros aspectos para tener en cuenta se relacionan con la movilidad por la ciudad o zona donde habita la persona con discapacidad, el reconocimiento del dinero, la resolución de conflictos, entre otros

¿Qué riesgos existen al contratar persona con discapacidad?

- ☞ Los riesgos asociados a la contratación de persona con discapacidad son iguales a los propios de la contratación de personal sin discapacidad ya que, dependiendo del grado de información obtenido en el proceso de contratación y de factores que escapan de la voluntad de las partes, los trabajadores pueden, luego de haber sido contratados, presentar dificultades y asumir actitudes que afecten su productividad y el ambiente de trabajo.

8.4 Proceso de selección

- ☞ Cuando piense en selección, piense en el perfil que requiere
- ☞ No mire la discapacidad; mire la habilidad
- ☞ Indique en sus búsquedas que está abierto a recibir hojas de vida de personas con discapacidad
- ☞ Cuando llame a entrevista, pregúntele a la persona con discapacidad si necesita algún apoyo o ajuste

8.5 Incorporación al trabajo

Es importante que incluya las funciones a realizar, así como las herramientas que requiere el cargo. Después se elige el perfil del candidato idóneo y los ajustes requeridos para su buen desempeño.

- ☞ Céntrese en las capacidades; no en la discapacidad
- ☞ Identifique las demandas físicas, sensoriales y cognitivas de las tareas de trabajo
- ☞ Incluya las habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes requeridas. Incluya dentro del perfil una descripción detallada de las responsabilidades y actividades que realizará la persona a contratar
- ☞ Especifique si cada tarea es esencial o no lo es. Considere aspectos como: tiempo dedicado en la tarea, cantidad de personas que realizan esta actividad, experiencia requerida y consecuencia que se tendría si no se realizara la tarea. Determine las necesidades e intensidad de apoyos requeridos según la discapacidad seleccionada
- ☞ Especifique según la persona con discapacidad seleccionada los equipos de trabajo como: mobiliario, máquinas, herramientas, etc. Estos determinan, en gran medida, las demandas físicas, sensoriales y cognitivas de cada una de las tareas

8.6 Seguimiento

En este punto se debe garantizar que la participación laboral sea exitosa y se puedan tomar las medidas necesarias para continuar con un buen proceso tanto para el empleador como para la persona con discapacidad.

9. COMPETENCIAS LABORALES, INSTITUCIONALES EN EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y TRABAJO

9.1 Actores Involucrados

Personas con discapacidad: En la inclusión laboral, las personas con discapacidad son las protagonistas del proceso, por lo que es necesario manejar algunos aspectos clave que han determinado históricamente la situación de exclusión que las personas con discapacidad han debido enfrentar y siguen enfrentando hasta hoy.

La familia: Fuente primaria de socialización de los seres humanos, pues a través de la interacción de sus integrantes es como se aprende y transmite la cultura; la familia es el espacio donde se desarrolla la identidad, el sentido de pertenencia, se aprenden las pautas de conducta; en fin, es allí donde se fragua “el modo de ser y estar en el mundo” que acompañará a la persona el resto de su vida.

La empresa: La empresa es obviamente un actor clave en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, pues es el espacio en que esta se materializa, al ser “el empleador”.

El Estado: El Estado tiene la responsabilidad del diseño de políticas públicas que permitan una real equiparación de oportunidades y garanticen el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad.



9.2 Competencias laborales⁹

-  **Competencias básicas:** son las que se desarrollan fundamentalmente en la educación integral, incluyéndose principalmente las áreas de lenguaje y comunicación, aplicación numérica, solución de problemas, interacción con otros y manejo creciente de tecnologías de información.
-  **Competencias de empleabilidad:** son las capacidades necesarias para ingresar, mantenerse, desarrollarse y navegar en el mundo del trabajo.
-  **Competencias conductuales:** referidas a atributos personales más que a estándares mínimos. Estas competencias están orientadas al logro, la proactividad, la rigurosidad, la flexibilidad, la innovación, etc.
-  **Competencias funcionales:** son las necesarias para desempeñar una actividad laboral específica. Se desarrollan mediante actividades de aprendizaje formal e informal.

⁹ Competencias Laborales para Chile, 1999 – 2004”, Fundación Chile, p. 21

9.3 Competencias de la STSS

ARTÍCULO 34.- DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Además de las responsabilidades señaladas en otras leyes la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, será responsable de:

1. Fomentar y apoyar la participación de las organizaciones empresariales, sindicales y de organizaciones de y, para, personas con discapacidad en materia de rehabilitación y reinserción laboral;
2. Gestionar medidas especiales de apoyo que faciliten la integración laboral, que podrá consistir en subvenciones, convenios de cooperación y otros análogos.
3. Incluir en los reglamentos internos de trabajo, de higiene y seguridad social, cláusulas equitativas a las personas con discapacidad;
4. Promover la realización de investigaciones referentes a la situación socio-laboral de las personas con discapacidad;
5. Velar por la salud y seguridad ocupacional de las personas con discapacidad y, la prevención, de las discapacidades por riesgo profesional y accidentes de trabajo;
6. Establecer normas y disposiciones para la reubicación laboral en las empresas en que el trabajador sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, siempre y cuando el trabajador esté apto para desempeñar otra actividad laboral;
7. Velar porque las personas con discapacidad gocen de sus derechos laborales;
8. Establecer mecanismos para garantizar el ejercicio de los derechos a personas que adolecen o en situación de adquirir una discapacidad por riesgos profesionales, cuando no puedan ejercer por sí mismos las acciones necesarias;
9. Fomentar, coordinar y apoyar con organismos nacionales e internacionales la educación profesional para que las personas con discapacidad puedan acceder al ejercicio laboral y empresarial;
10. Promover programas de investigación, capacitación y servicios de intermediación para la inserción laboral;
11. Asesorar en coordinación con las organizaciones de y, para, personas con discapacidad, a los empleadores para que éstos puedan adaptar el empleo y su entorno a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad.
12. Incluir en el plan operativo anual medidas de acción concretas sobre su labor en cumplimiento de sus obligaciones relacionadas con el tema de discapacidad.

9.4 Competencias del Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y de la Comisión Nacional para la Educación no Formal

ARTÍCULO 37.- INFOP. El Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y la Comisión Nacional de la Educación Alternativa No Formal, deben en coordinación con las organizaciones de y, para, personas con discapacidad, desarrollar programas especiales de capacitación con instructores idóneos y sensibilizados para la formación laboral.

10. COORDINACIONES INTERINSTITUCIONALES

10.1 Referencia a la STSS desde los Centros Educativos para la inserción laboral

La STSS a través de la Dirección General de Empleo (DGE) trabaja con la mesa de Inclusión Laboral del sector discapacidad con un representante de INFOP, coordinando varias actividades que lleven a procesos de inclusión para personas con discapacidad.

Se coordinan y entablan sinergias con la UNCIH y la ANDEPCIH, además de otras organizaciones de y para personas con discapacidad para levantamiento de perfiles entre ellas CECAES, JUANA LECLERC, PREPACE, UNCIH, ANDEPCIH, ESCUELA AMOR EN ACCION, APANJE, AMOR Y ESPERANZA, CAIPAC, LUIS BRAILLE, ALMHYS y el IHRI, con el objeto de que se ingresen dichos currículos a la plataforma Empléate Plus, también se han realizado actividades con las mismas en el marco del Proyecto “Formación e inserción laboral para mujeres y personas con discapacidad”, todo ello en base a un mandato legal sustentado en el artículo No. 34 de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad.

La documentación que sirve de base para acreditar su título u ocupación es de acuerdo a la plaza que ofrece la empresa, pero para ingresarle a la bolsa de empléate plus solamente se le pide la identidad.



Para el cumplimiento de la cuota de contratación del ARTÍCULO 35.- EMPLEOS. Las entidades de la administración pública y las empresas de carácter privado están obligadas a contratar un número mínimo de personas con discapacidad de acuerdo con la tabla siguiente:

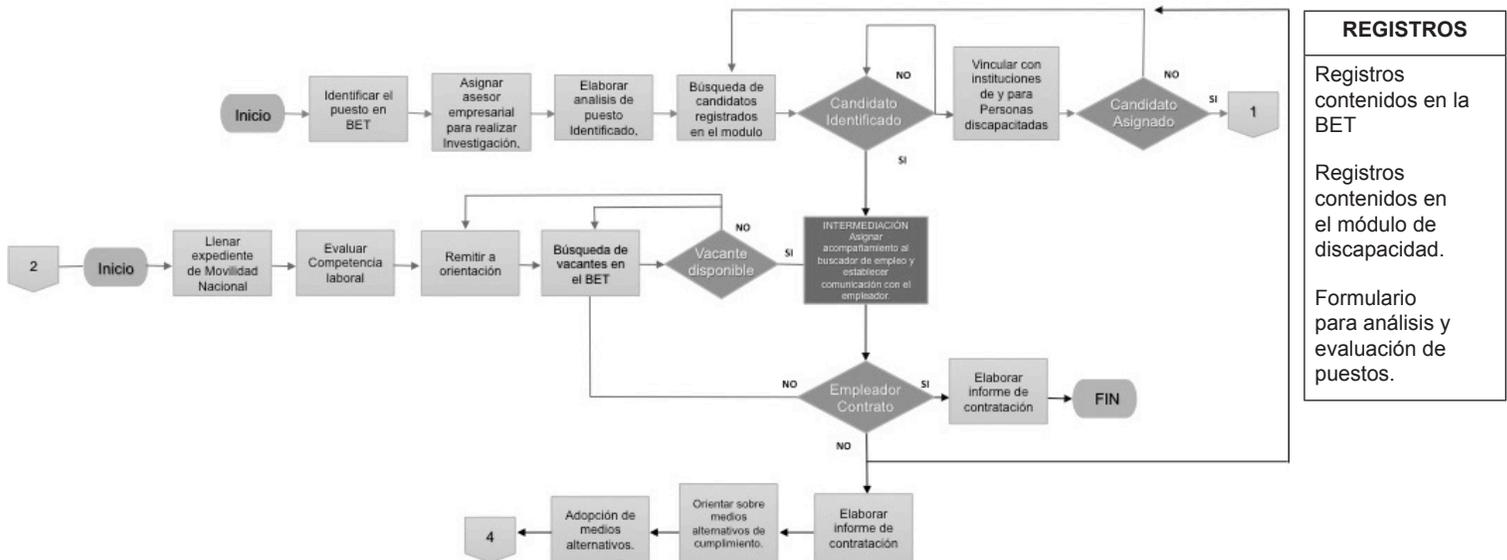
- 1) De veinte (20) a cuarenta y nueve (49) trabajadores, una (1) persona con discapacidad;
- 2) De cincuenta (50) a setenta y cuatro (74) trabajadores, dos (2) personas con discapacidad;
- 3) De setenta y cinco (75) a noventa y nueve (99) trabajadores, tres (3) personas con discapacidad; y,
- 4) Por cada cien (100) trabajadores, cuatro (4) personas con discapacidad.

10.2 Intermediación laboral desde la STSS

Es la Unidad encargada de facilitar al empleador la obtención de candidatos idóneos para cubrir sus puestos de trabajo vacantes y al trabajador orientación e información sobre oportunidades de trabajo que ofrece el sector privado.

10.3 Proceso de intermediación laboral por parte de la STSS

INTERMEDIACIÓN LABORAL ESPECIALIZADA EN DISCAPACIDAD

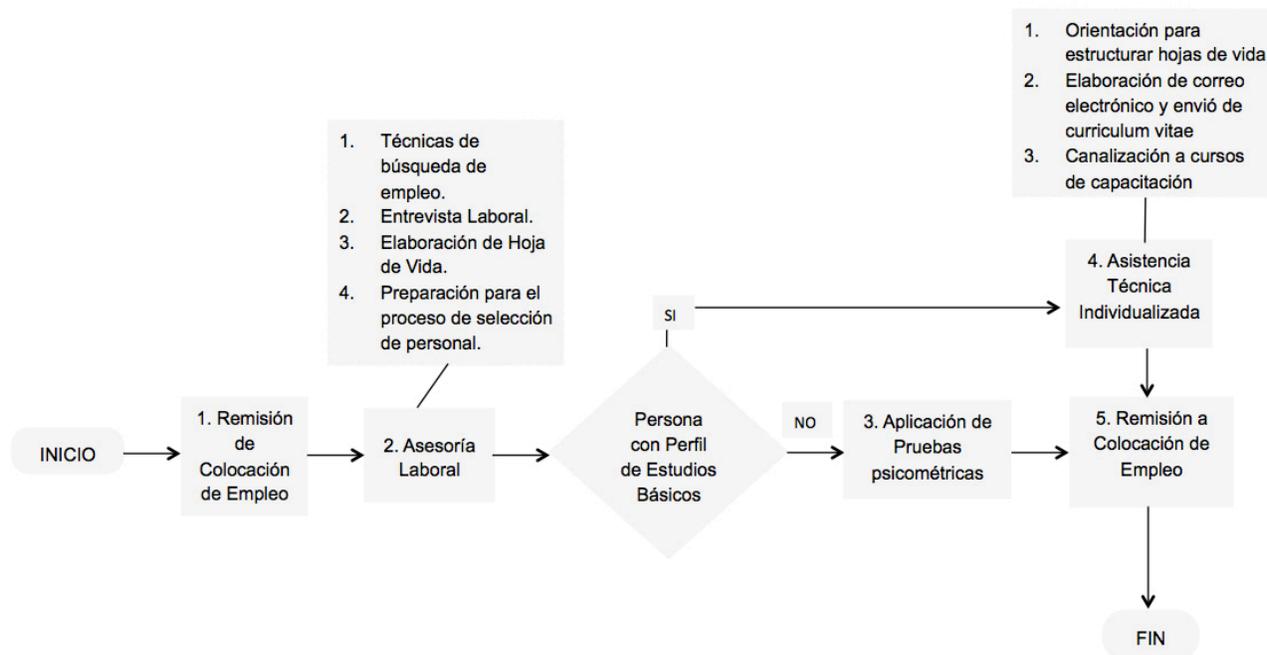


CLIENTES (Customer)	SALIDA (Productos)	ATRIBUTOS DE CALIDAD	CONTROL DE CALIDAD		
			PUNTOS DE CONTROL	TIPO	FRECUENCIA
Población con diversos tipos de discapacidad, empleadores UPEG, DIGDEPPDI (SEIP), IHSS, Secretaría de Relaciones Exteriores, Comisionado de los DDDHH, organizaciones y redes de personas con discapacidad, Organismos cooperantes.	Intermediación laboral especializada	Atención técnica especializada	Seguimiento de cobertura de puestos analizados	100%	Por cada solicitud
	Evaluación de competencias laborales de las personas con discapacidad	Firma y sello del terapeuta funcional	Seguimiento de candidatos para cobertura de vacantes		
	Informe de contratación	Firma y sello del coordinador de la unidad de Fomento a la Inclusión Laboral	Inventario de competencias laborales de las personas con discapacidad.		
	Canalización a procesos formativos de acuerdo a necesidades	Seguimiento de las remisiones realizadas			
	Análisis de puestos de trabajo.	Firma y sello del Consejero de Empleo y de la empresa			

10.4 Proceso de orientación ocupacional para la búsqueda exitosa de empleo desde la STSS.

El objetivo de este departamento se basa en asesorar a las personas que requieren asistencia en el diseño de estrategias y confección de herramientas para mejorar su empleabilidad.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DEL PROCESO DE ORIENTACIÓN OCUPACIONAL



10.5 Unidad de Fomento a la Inclusión laboral

Asesora, promueve y difunde acciones que contribuyan a la Inserción Laboral de las personas con discapacidad y equidad de género.

11. REGLAS BÁSICAS DE ACTUACIÓN Y COMUNICACIÓN

REGLAS GENERALES

No subestime a las personas con discapacidad

☞ Déjelos que hagan por sí mismas todo lo que puedan. Al igual que todos, gustan de ser independientes y hacer las cosas por sí mismos.

No les ayude nunca sin preguntarle antes

☞ La ayuda impuesta, hiera. Hay que preguntar con naturalidad si necesitan ayuda y de qué clase. Ayude discretamente, con naturalidad, sin precipitaciones ni revuelo.

☞ En el caso que la persona con discapacidad solicite o acepte su colaboración, siempre debe hacerlo respetando su voluntad y sus derechos.

Hay que ser natural en los contactos personales con las personas con discapacidad

☞ Lo que desean es que se les trate como iguales.

Procure, sobre todo:

- ☒ No sentirse avergonzado al hablar con ellos.
- ☒ En ningún caso pronuncie frases compasivas.
- ☒ No caiga, en un silencio tenso, ni en una explosión verbal inadecuada, siga las reglas generales.
- ☒ No les trate nunca como a niños/niñas. Este tipo de actuación resulta molesta.
- ☒ No les aconseje a menos que se lo pidan.
- ☒ En general, saben muy bien lo que necesitan y desean, de una u otra forma pueden manifestarlo. Respete sus decisiones.
- ☒ No se dirija nunca al acompañante de la Persona con discapacidad.
- ☒ A menos que la Persona con discapacidad no pueda seguir la conversación. La marginación aún ocasional hiere profundamente y resulta ofensiva.
- ☒ Demuestre comprensión y tolerancia, sobre todo, USE SU SENTIDO COMÚN.
- ☒ Piense como interactúa a diario con las Personas que no tienen discapacidad.
- ☒ No se ofenda si rechazan su ayuda, al contrario, hay que respetar su independencia.
- ☒ En general, pónganse en su lugar y trate a las Personas con discapacidad de la misma forma que quisiera que lo trataran a usted.



REGLAS DE ACTUACIÓN Y COMUNICACIÓN

Personas con discapacidad auditiva

- ☑ Mantenga contacto visual mientras se comunican
- ☑ Verifique que ha comprendido
- ☑ No se comunique directamente por medio de la escritura sin antes corroborar que la persona sabe leer y escribir
- ☑ Demuestre interés en la conversación, tratando de entender al máximo a su interlocutor
- ☑ Para llamar la atención de estas personas bastará con darles unos leves toques en el brazo o en el hombro
- ☑ Hablar siempre de frente y buscando la mejor iluminación posible
- ☑ Se debe vocalizar con claridad, a una velocidad media constante, manteniendo la zona de la boca libre de “barreras”
- ☑ Emplear frases breves y concisas, y gestos y signos sencillos
- ☑ Nunca se debe gritar

Personas con discapacidad visual

- 👉 Avísele cuando llegue y cuando se retira
- 👉 Ofrezcale ayuda si observa que vacila
- 👉 No lo tome del brazo, ofrezcale el suyo y manténgase medio paso más adelante
- 👉 Infórmele en qué lugar se encuentra, describa los escenarios
- 👉 En el ambiente de trabajo u otros, evite dejar obstáculos en el camino, procure no cambiar de lugar los objetos o materiales de trabajo, y si lo hace infórmele al respecto
- 👉 Cuando se encuentre frente a unas gradas, consultarle si sube o baja y ubicar su mano en el pasamanos
- 👉 No sustituir el lenguaje verbal por gestos
- 👉 Ser específico y preciso
- 👉 No usar palabras como “aquí”, “allí”, “aquello”
- 👉 Emplear habitualmente las palabras como “ver”, “mirar”
- 👉 Evitar exclamaciones que puedan provocar ansiedad a la persona tales como “cuidado”, “¡ay!”, “¡ay!”
- 👉 Dirigirse directamente a la persona con deficiencia visual para saber lo que quiere o desea y no al acompañante
- 👉 Llamar a la persona por su nombre para que tenga claro que nos dirigimos a él/ella

- 👉 Presentarse, identificarse con el fin de que la persona sepa con quién se encuentra
- 👉 Para saludar, si la persona no extiende la mano se la podemos coger para hacerle saber que la queremos saludar
- 👉 Avisar a la persona cuando marchemos y cuando regresemos
- 👉 Indicarle qué personas están presentes
- 👉 Comunicar, si es necesario, lo que se está haciendo o se va a hacer
- 👉 Mantener un entorno ordenado
- 👉 Para prevenir golpes o accidentes los objetos estarán siempre en su sitio
- 👉 Las puertas y ventanas estarán totalmente abiertas o cerradas
- 👉 Las sillas estarán colocadas debajo de las mesas o pegadas a la pared
- 👉 Las puertas de armarios y cajones estarán totalmente cerradas
- 👉 Emplear el contraste entre fondos

Personas con trastornos de lenguaje

- 👉 Tratemos de comprender, sabiendo que el ritmo y la pronunciación son distintos a los acostumbrados
- 👉 Si no hemos comprendido lo que nos dice, conviene hacérselo saber para que utilice otra manera de comunicarnos lo que desea
- 👉 No aparentemos haber comprendido si no ha sido así

Personas con discapacidad física

- 👉 Situarse de frente y a una misma altura mientras conversan
- 👉 Coopere a superar los obstáculos de gradas, girando la silla y haciéndola descender por sus ruedas traseras
- 👉 No le empuje la silla sin decírselo
- 👉 Evite que la ropa quede atrapada entre las ruedas de la silla

Si la persona usa muletas, andador, bastón o prótesis:

- Ajuste el paso al de la persona con discapacidad
- Evite que lo empujen
- Ayúdele si tiene que transportar paquetes u objetos
- No lo separe de sus muletas
- Si usa prótesis, no fije su mirada en esta

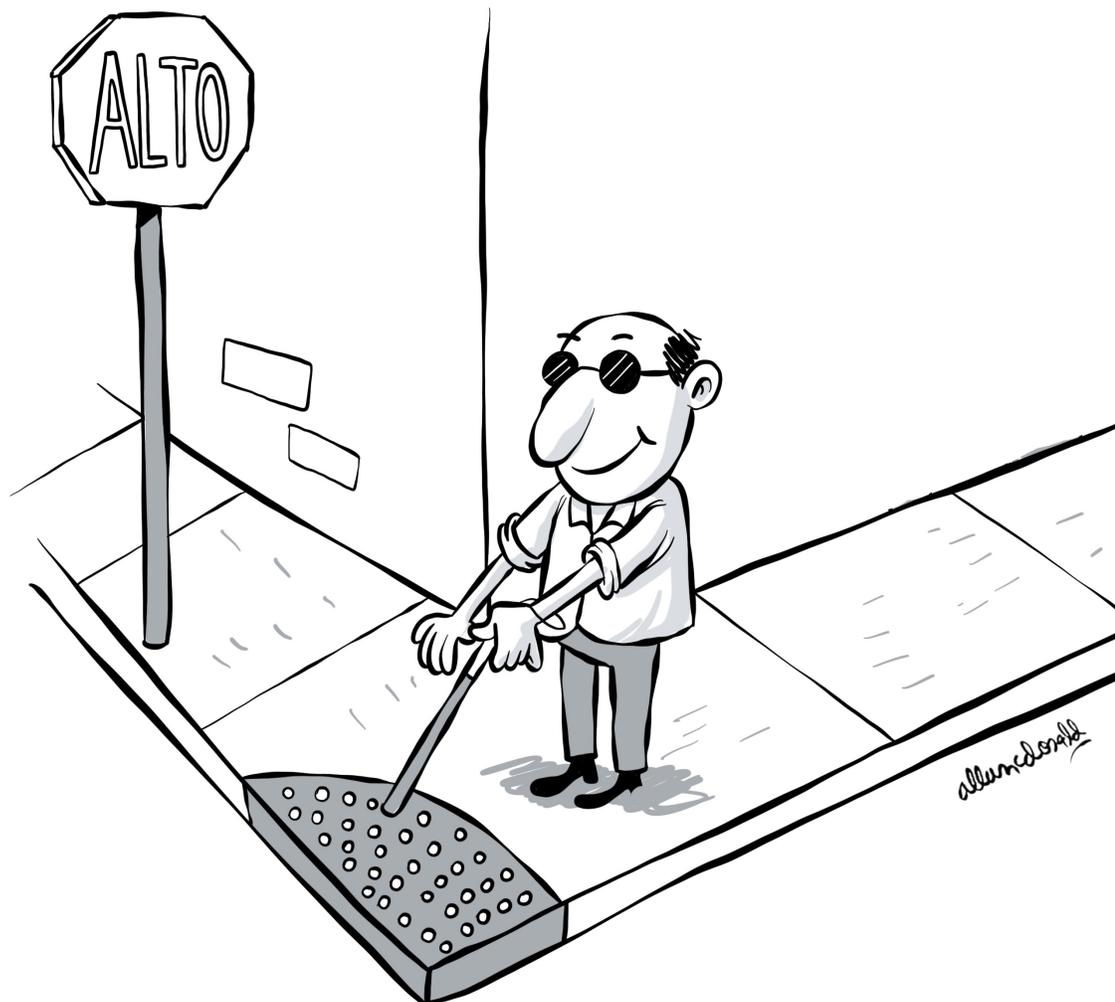
Personas con discapacidad intelectual

- ☞ Sea natural y sencillo, no le tenga miedo
- ☞ Trátele con respeto y consideración
- ☞ No le ignore, salúdele y despídase normalmente
- ☞ No subestime su inteligencia
- ☞ Ayúdele en lo necesario, procurando que se desenvuelva en el resto de las actividades
- ☞ Demuéstrele su interés
- ☞ Evite situaciones que pueden generar violencia, como discusiones acaloradas
- ☞ Hable lenta y claramente

12. AJUSTES RAZONABLES EN INCLUSIÓN LABORAL PARA CADA DISCAPACIDAD

12.1 Discapacidad Visual

- ☑ Evaluar la existencia de obstáculos que podrían provocar accidentes a la persona mientras se desplaza por su espacio de trabajo. Uso de mapas táctiles en sistema braille y dibujos e imágenes táctiles. Luces de emergencia con zumbador o sonido para que puedan tener una respuesta oportuna a la alarma de advertencia y proceder a salir del edificio. Mantenga las puertas y ventanas totalmente abiertas o totalmente cerradas para evitar que el trabajador se golpee. Fije los cables eléctricos con cintas adhesivas o póngalos contra la pared para prevenir accidentes.



- ☑ Indíquelo la ubicación de baños, zonas de cafetería, extintores, escaleras y salidas de emergencia. Durante el proceso de inducción, se recomienda realizar un recorrido dentro de las empresas con el trabajador con discapacidad visual para que conozca los espacios y pueda identificar puntos de referencia que le permitan su desplazamiento autónomo. Se recomienda informar a los compañeros de trabajo, jefes y personal de servicios generales y seguridad la inducción sobre las pautas de abordaje a una persona ciega o con baja visión.
- ☑ Descargar lectores de pantalla JAWS y Magic Vision.

Si el trabajador tiene baja visión:

- ☑ Utilice superficies de color mate en pisos y muebles para reducir los reflejos en el resplandor para personas con baja visión.
- ☑ Cuando existan escaleras es importante colocar cintas de color en el borde de los peldaños que contrasten con el fondo de estas, de forma que se facilite el desplazamiento.
- ☑ Utilice cintas, marcas o diseños que permitan discriminar la existencia de superficies transparentes como vidrios, puertas, acrílicos u otros.

12.2 Discapacidad Auditiva

- ☞ Si fuera necesario, comunicarse a través de tarjetas. Lo importante es comunicarse; no tanto el método. No tema en pedir que le repitan lo que no ha entendido.
- ☞ Señalización en espacios y circulaciones del edificio para facilitar orientación de la persona y rutas de evacuación en caso de emergencia.
- ☞ Es recomendable que el jefe, los compañeros y otro recurso humano aprendan lengua de señas.
- ☞ Para estas personas es muy difícil participar de una conversación en un grupo numeroso. No podrá mirar el movimiento de los labios de todos al mismo tiempo. En este caso, si quiere colaborar con él, colóquese de frente y repítale lo que los demás dicen sin emitir voz.



- ☞ Mantenga el contacto visual cuando se esté comunicando.
- ☞ Letreros, carteles e imágenes informativas sobre el uso del equipo, maquinaria.
- ☞ Uso de pantallas digitales informativas.
- ☞ Sea expresivo al hablar. Como las personas sordas no pueden oír cambios sutiles en el tono de la voz que indican sentimientos de alegría, tristeza, sarcasmo o seriedad, las expresiones faciales, los gestos y los movimientos del cuerpo serán excelentes indicaciones de lo que se quiere decir.

12.3 Discapacidad Física

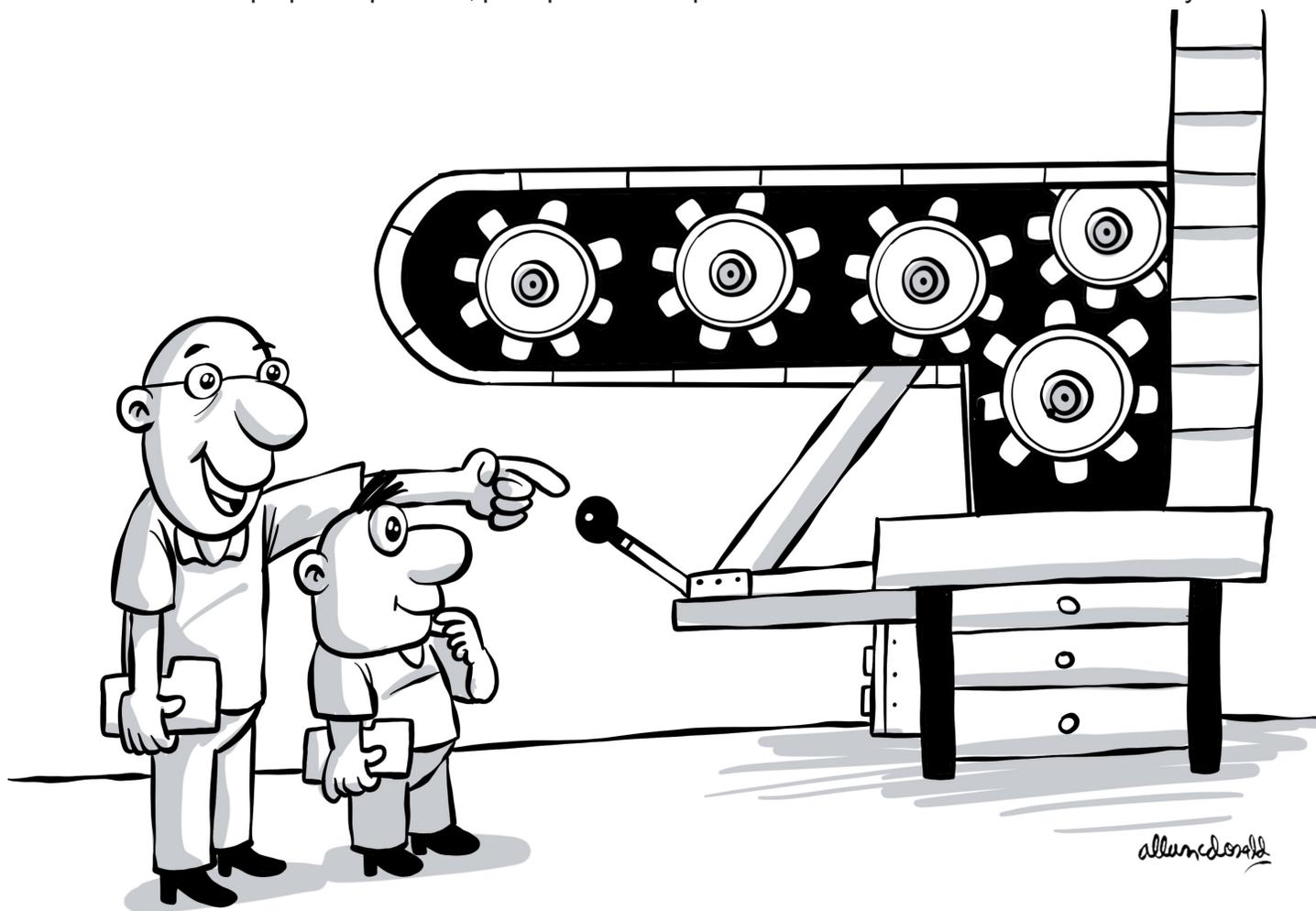


- ☞ Es importante tener en cuenta, cuando se vincula a una persona usuaria de silla de ruedas, que se debe evaluar la accesibilidad física: desde el ingreso a las instalaciones de la empresa hasta el uso de áreas comunes como comedores, baños y senderos peatonales, de manera que no se conviertan en una barrera para su desempeño.
- ☞ En caso de personas de talla baja y usuarios de sillas de ruedas, ajustar escritorios y mostradores a su altura, contar con archivadores bajos, distribuir de manera cercana los elementos en el escritorio y contar con apoyapiés para las personas de talla baja.
- ☞ Mantener pasillos libres de elementos que impidan la circulación de las personas usuarias de sillas de ruedas.
- ☞ El uso de los baños representa una parte esencial; por ende, es necesario que la puerta cuente como mínimo con un ancho de 90 cm con apertura hacia afuera. También se requieren barras de apoyo y un mobiliario a una altura de 80 cm para los usuarios de silla de ruedas y personas de talla baja.
- ☞ Para las personas con movilidad reducida en manos, se recomienda usar teclados táctiles y mouses adaptados para facilitar desempeño.

- ☞ Realizar adaptación de herramientas y equipos de trabajo. Elementos como el computador, el escritorio, la impresora y los teléfonos deben estar ubicados y ajustados para poder usarlos.
- ☞ Para personas de baja estatura en un puesto de recepción, se debe hacer un análisis de las posibles barreras para acceder al sitio de trabajo. Incluye rampas, botones de ascensor, puertas.
- ☞ Designar a una o dos personas de la oficina responsables de la persona usuaria de silla de ruedas, que tengan conocimiento de discapacidad, o capacitar para el caso de una emergencia.
- ☞ Sensibilizar al jefe inmediato y a los compañeros de trabajo en discapacidad y derechos para no generar tratos condescendientes que afecten su desempeño.

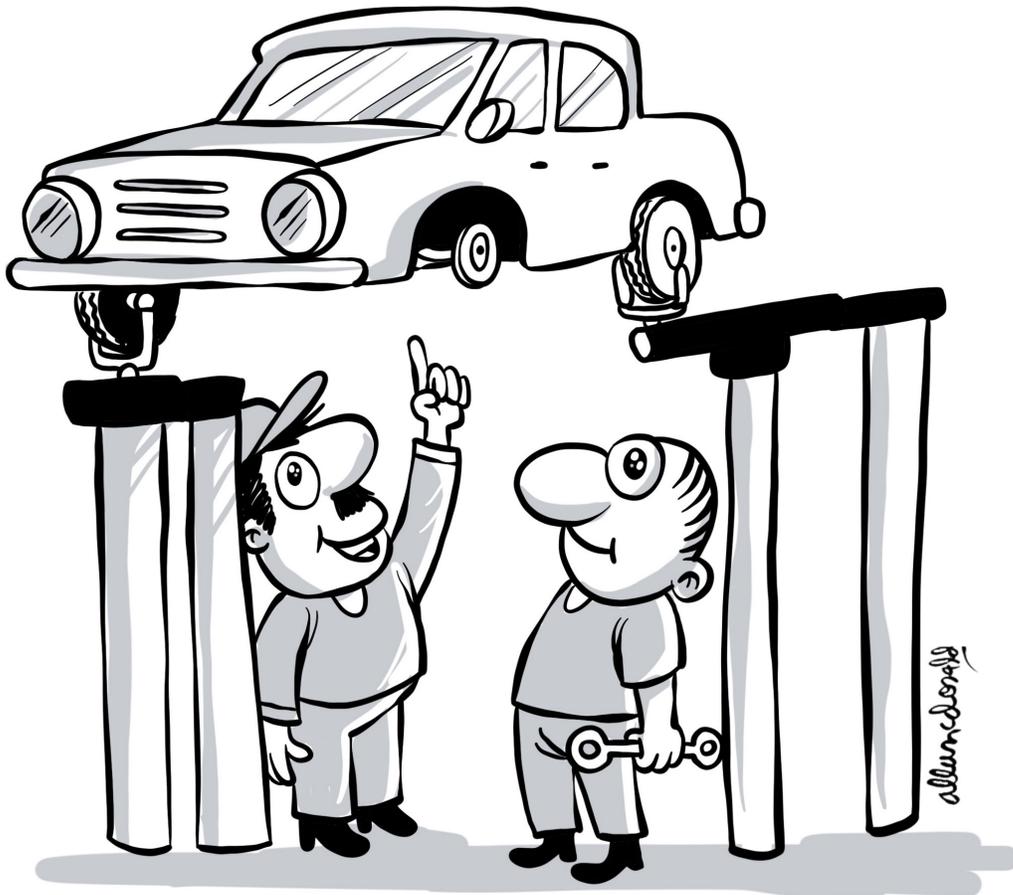
12.4 Discapacidad Intelectual

- ☞ Evalúe si la persona requiere información y entrenamiento previo en el uso de maquinaria, equipo y otros materiales para realizar sus actividades.
- ☞ Tenga paciencia: sus reacciones suelen ser lentas y pueden tardar en comprender lo que usted dice.
- ☞ Divida las tareas en procesos más cortos para su fácil ejecución.
- ☞ No sobreproteger. Se debe dejar que estas personas hagan o traten de hacer solas todo lo que puedan. Ayúdelas cuando sea realmente necesario. Las personas con discapacidad intelectual llevan más tiempo para aprender, pero pueden adquirir muchas habilidades intelectuales y sociales.



12.5 Discapacidad Psicosocial

- 👉 Evalúe si la persona requiere información y entrenamiento previo en el uso de maquinaria, equipo y otros materiales para realizar sus actividades.
- 👉 Usar colores con poca saturación para propiciar espacios de trabajo relajantes.



13. REFERENCIAS

-  Competencias Laborales para Chile, 1999 – 2004”, Fundación Chile
-  Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
-  Enfoques de discapacidad Hándicap Internacional
-  Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad
-  Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, Ministerio de Trabajo, Bogotá, Colombia.
-  Guía para facilitar la incorporación de la persona con discapacidad al mundo laboral
-  Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, psicosocial y autismo
-  Manual para una de Personas con Discapacidad Inclusión Laboral Efectiva Andrea Zondek Darmstadter
-  Política Pública para el Ejercicio de los Derechos de las Personas con discapacidad y su Inclusión Social en Honduras
-  Protocolo de atención a personas con discapacidad versión castellano – jaqaru–
-  Secretaría de Trabajo e Inclusión Social (STSS)
-  www.corteidh.or.cr
-  www.trabajo.gob.hn

14. ANEXOS

Normativa sobre el Derecho al trabajo

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

Artículo 27 Trabajo y empleo

1. 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, entre ellas:

- a. Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b. Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c. Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d. Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e. Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f. Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g. Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h. Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i. Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j. Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- k. Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

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

Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con discapacidad

SECCIÓN IV

TRABAJO

ARTÍCULO 31.- DERECHO AL TRABAJO. El Estado garantiza a las personas con discapacidad en todo el país, el derecho a un empleo digno y adecuado a sus condiciones y necesidades personales.

ARTÍCULO 32.- DISCRIMINACIÓN LABORAL. Se consideran actos de discriminación laboral adoptar criterios de selección de personal o establecer condiciones generales de trabajo no adecuados a las condiciones de los aspirantes. Así como solicitar requisitos adicionales a los establecidos para cualquier otro solicitante y, no emplear, por razones de discapacidad, cuando se es idóneo para desempeñar el cargo o labor solicitado.

ARTÍCULO 33.- FACILITACIÓN DE TRÁMITES. Las instituciones públicas o privadas, de cualquier índole, deberán facilitar a las personas con discapacidad en el ejercicio de su profesión independiente, la tramitación expedita de sus respectivas solicitudes, para evitar poner en peligro su fuente de trabajo. El retraso innecesario o injustificado se considera un acto de discriminación.

ARTÍCULO 34.- DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Además de las responsabilidades señaladas en otras leyes la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, será responsable de:

- 1) Fomentar y apoyar la participación de las organizaciones empresariales, sindicales y de organizaciones de y, para, personas con discapacidad en materia de rehabilitación y reinserción laboral;
- 2) Gestionar medidas especiales de apoyo que faciliten la integración laboral, que podrá consistir en subvenciones, convenios de cooperación y otros análogos.
- 3) Incluir en los reglamentos internos de trabajo, de higiene y seguridad social, cláusulas equitativas a las personas con discapacidad;
- 4) Promover la realización de investigaciones referentes a la situación socio-laboral de las personas con discapacidad;
- 5) Velar por la salud y seguridad ocupacional de las personas con discapacidad y, la prevención, de las discapacidades por riesgo profesional y accidentes de trabajo;
- 6) Establecer normas y disposiciones para la reubicación laboral en las empresas en que el trabajador sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, siempre y cuando el trabajador esté apto para desempeñar otra actividad laboral;
- 7) Velar porque las personas con discapacidad gocen de sus derechos laborales;
- 8) Establecer mecanismos para garantizar el ejercicio de los derechos a personas que adolecen o en situación de adquirir una discapacidad por riesgos profesionales, cuando no puedan ejercer por sí mismos las acciones necesarias;
- 9) Fomentar, coordinar y apoyar con organismos nacionales e internacionales la educación profesional para que las personas con discapacidad puedan acceder al ejercicio laboral y empresarial;
- 10) Promover programas de investigación, capacitación y servicios de intermediación para la inserción laboral;

11) Asesorar en coordinación con las organizaciones de y, para, personas con discapacidad, a los empleadores para que éstos puedan adaptar el empleo y su entorno a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad; y,

12) Incluir en el plan operativo anual medidas de acción concretas sobre su labor en cumplimiento de sus obligaciones relacionadas con el tema de discapacidad.

ARTÍCULO 35.- EMPLEOS. Las entidades de la administración pública y las empresas de carácter privado están obligadas a contratar un número mínimo de personas con discapacidad de acuerdo con la tabla siguiente:

- 1) De veinte (20) a cuarenta y nueve (49) trabajadores, una (1) persona con discapacidad;
- 2) De cincuenta (50) a setenta y cuatro (74) trabajadores, dos (2) personas con discapacidad;
- 3) De setenta y cinco (75) a noventa y nueve (99) trabajadores, tres (3) personas con discapacidad; y,
- 4) Por cada cien (100) trabajadores, cuatro (4) personas con discapacidad.

ARTÍCULO 36.- INCENTIVOS FISCALES. Será deducible del impuesto sobre la renta:

- 1) Las donaciones o aportes destinados a instituciones públicas o privadas que trabajan en beneficio del sector de discapacidad; y,
- 2) Los salarios pagados a las personas con discapacidad.

ARTÍCULO 37.- INFOP. El Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y la comisión Nacional de la Educación Alternativa No Formal, deben en coordinación con las organizaciones de y, para, personas con discapacidad, desarrollar programas especiales de capacitación con instructores idóneos y sensibilizados para la formación laboral.

Política Pública para el Ejercicio de los Derechos de las Personas con discapacidad y su Inclusión Social en Honduras

5. Generación de oportunidades de empleo

Este eje está relacionado con la necesidad de fomentar la vinculación de la población con discapacidad en edad activa, al desarrollo de actividades productivas, de manera digna y en igualdad de condiciones que el resto de la población, entendiendo que esto incluye, según los parámetros establecidos en la Convención ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad, contar con la posibilidad de desarrollar su capacidad laboral en un trabajo libremente elegido, o aceptado en un mercado, y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible para las personas con discapacidad.

Las líneas estratégicas de desarrollo propuestas para este eje son las siguientes:

5.1.-Apoyo al desarrollo y fortalecimiento de estrategias de formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo, que amplíen las oportunidades de inclusión laboral para las personas con discapacidad.

5.2.-Adopción de las medidas necesarias para fortalecer los servicios o bolsas de empleo, optimizando la formación de los intermediarios laborales, de modo que 2013 puedan agilizar los procesos de ajustes de perfiles de puesto y candidatos, utilizando la tecnología desarrollada al efecto.

5.3.-Generación de estímulos a la inscripción en las bases de datos de las bolsas y servicio de empleo, para los candidatos a ocuparse laboralmente, evitando la búsqueda reactiva y sustituyéndola por búsquedas activas de oportunidades laborales.

5.4.-Generación de estímulos al desarrollo de microemprendimientos y otras formas de autoempleo, que puedan incluir capacitación y formación específica, haciendo posible el acceso al financiamiento, necesario para la puesta en marcha de los proyectos productivos, priorizando aquellos que generen oportunidades para todo el grupo familiar.

Modelos de evaluación de competencias que propone Fundación Chile, con sus elementos centrales

MODELO	ÁREAS DE COMPETENCIA	COMPETENCIAS
Modelo de competencias de empleabilidad	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Expresarse con claridad en forma oral y escrita ↳ Escuchar y leer con entendimiento ↳ Actuar asertivamente ↳ Negociar y persuadir
	Iniciativa y emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Expresarse con claridad en forma oral y escrita ↳ Escuchar y leer con entendimiento ↳ Actuar asertivamente ↳ Negociar y persuadir
	Planificación y gestión de proyectos	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Expresarse con claridad en forma oral y escrita ↳ Escuchar y leer con entendimiento ↳ Actuar asertivamente ↳ Negociar y persuadir
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Expresarse con claridad en forma oral y escrita ↳ Escuchar y leer con entendimiento ↳ Actuar asertivamente ↳ Negociar y persuadir
	Efectividad personal	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Expresarse con claridad en forma oral y escrita ↳ Gestionar el desarrollo de la propia carrera ↳ Trabajar con confianza y seguridad
	Aprender a aprender	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Interesarse y motivarse por aprender ↳ Observar el proceso del propio aprendizaje ↳ Aplicar nuevos aprendizajes al contexto
	Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema ↳ Aplicar alternativas de solución de problemas ↳ Resolver problemas interpersonales
	Uso de las TIC	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Aplicar destrezas básicas para el uso del PC ↳ Manejar aplicaciones básicas de un PC ↳ Usar Internet ↳ Aprender y transferir al trabajo el uso de nuevas TIC

Derechos Reservados
Coordinadora de Instituciones y Asociaciones de Rehabilitación de Honduras CIARH 2018



Proyecto: “Fortaleciendo la Incidencia y el Ejercicio de los Derechos de las Personas con Discapacidad en las Políticas Públicas de Honduras”

PADF-006-17-H

