

Guía 6

Empresa inclusiva

Guía para la contratación de
personas con discapacidad



Guía 6

Empresa inclusiva

Guía para la contratación de personas con discapacidad

Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad
Guía 6. Empresa inclusiva. Guía para la contratación de personas con discapacidad
Primera edición, 2020

© Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)

Oficina de la UNESCO en Perú
Av. Javier Prado Este 2465, Lima, Perú
<https://es.unesco.org/fieldoffice/lima>

© Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Oficina de la OIT para los Países Andinos
Calle Las Flores 275, San Isidro – Lima
<https://www.ilo.org/lima>

© Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) en Perú

Av. Guardia Civil 1231, San Isidro - Lima
<https://peru.unfpa.org/>

Adaptación y elaboración de contenido

Oscar Salas

Revisión y aportes técnicos

Rocío Valencia (Oficina de la OIT para los Países Andinos)
Claudia Otiniano (Fondo de Población de las Naciones Unidas en Perú)

Diagramación: Romy Kanashiro

Todos los derechos reservados
Primera edición, agosto 2020
Tiraje: 1000 ejemplares

ISBN 978-92-2032843-9 (impreso)

ISBN 978-92-2032844-6 (web pdf)

Esta publicación se realizó gracias al apoyo de la Alianza de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD).

El uso del lenguaje no discriminatorio entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestras organizaciones. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido, con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español «o/a» para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en estas publicaciones no implican juicio alguno por parte del Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA), la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los estudios, guías y otras colaboraciones de esta publicación incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT, UNFPA o UNESCO las sancione.

Bienvenidos al camino de la inclusión laboral. Aprender a valorar la diversidad como parte de la esencia de la empresa es un proceso que aportará enseñanzas y satisfacciones. Nuestra invitación es a generar oportunidades reales de inserción. Estamos seguros que es posible y aquí queremos contarte cómo lograrlo.



Prólogo

Esta publicación forma parte de la Caja de Herramientas producida por el Programa Conjunto "Acceso al Empleo Decente para las Personas con Discapacidad". Esta es una iniciativa que se realizó gracias al apoyo de la Alianza de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD), y cuya ejecución estuvo a cargo del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).

Teniendo en cuenta las lecciones aprendidas y buenas prácticas de programas similares para la inserción laboral de personas con discapacidad, el Programa Conjunto apostó por la creación de un Modelo de Gestión Local, sensible al género. Este Modelo contribuye a mejorar el desempeño de las Gerencias de Desarrollo y las Oficinas Municipales de Apoyo a las Personas con Discapacidad (OMAPED), en la promoción de oportunidades de empleo y el fortalecimiento de capacidades de las personas con discapacidad, apoyándolas en la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

La "Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad" pondrá a disposición de los gobiernos locales un conjunto de materiales que facilitará la aplicación del Modelo de Gestión Local para la inserción laboral de personas con discapacidad. Los materiales incluyen un documento que sintetiza el modelo de gestión validado durante la implementación del programa, el resumen y las recomendaciones del estudio de barreras para la inserción laboral de personas con discapacidad y ocho guías. Las guías incluyen pautas para que los municipios puedan gestionar la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad, la evaluación de sus

habilidades socio-laborales, la capacitación en habilidades blandas, orientaciones para la inserción laboral y la gestión del conocimiento para mejorar la inserción laboral. Adicionalmente, hay dos guías para fortalecer las capacidades de personas con discapacidad que están buscando empleo remunerado en el sector formal y otra dirigida a sensibilizar a las empresas para la contratación de personas con discapacidad.

Agradecemos a la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe y a la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP), por permitir la adaptación de dos de sus materiales a la realidad nacional: "Ser Contratado: guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo" y "Empresa Inclusiva: guía para la contratación de personas con discapacidad", y por autorizarnos el uso de la línea gráfica de sus materiales. Además, agradecemos muy especialmente a la Mesa de Discapacidad y Derechos de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos, los gobiernos locales de Lince, Miraflores, San Martín de Porres, Ventanilla y Villa el Salvador y a todas las instituciones, organizaciones, empresas y personas con discapacidad que participaron de la elaboración y/o validación de estos materiales y los enriquecieron con sus aportes.

De acuerdo al último censo nacional 2017, en el Perú 3'051.612 son personas con alguna discapacidad, (10.4% de la población nacional), por lo que asegurar el acceso al trabajo decente, de aquellas que están en edad de trabajar, constituye un desafío clave y de gran impacto económico y social para el país. Confiamos en que la caja de herramientas contribuirá a mejorar el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, pero –además– a tener gobiernos locales comprometidos en esa tarea.



Contenidos

Presentación 8

Lo que debes saber sobre la discapacidad 10

Uso correcto del lenguaje en discapacidad 12

Los ajustes razonables 14

5 pasos para lograr la inclusión laboral 20

Paso 1: Contacto y asesoramiento a empresas 23

El primer acercamiento 24

Convenio de inclusión 25

Paso 2: Identificación y análisis del puesto de trabajo 39

Evaluación técnica del puesto de trabajo 40

Análisis y perfil del puesto de trabajo 41

Paso 3: Valoración y selección del candidato 43

Pautas básicas para entrevistar al postulante con discapacidad 44

Ajustes razonables en el proceso de selección	47
---	----

Las barreras que aún predominan para la contratación de personas con discapacidad	50
---	----

Paso 4: Inclusión a partir de la contratación 53

Preparación del entorno	54
-------------------------	----

La inducción: acompañamiento en el proceso paulatino de acercamiento a la empresa	55
---	----

Capacitar a los compañeros de trabajo	57
---------------------------------------	----

La importancia de la capacitación para las personas con discapacidad	58
--	----

Ajustes razonables en el lugar de trabajo	60
---	----

Paso 5: Seguimiento y evaluación 63

Seguimiento del desempeño laboral	64
-----------------------------------	----

Ideas para evaluar el proceso de contratación	70
---	----

¿Cómo transformarse en una empresa inclusiva?	72
---	----

Directorio de Entidades y Organizaciones de y para personas con discapacidad	76
---	-----------



Presentación

La **Guía 6: Empresa Inclusiva. Guía para la contratación de personas con discapacidad**, tiene como objetivo poner a disposición de las empresas una serie de metodologías y herramientas para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Cada vez más se reconoce que la diversidad de la fuerza de trabajo es un factor clave para mejorar el rendimiento, la productividad y el éxito general de las empresas. Por ello las empresas, indistintamente de su tamaño, deben abordar el tema de la discapacidad desde la mirada de las competencias del trabajador y la productividad de las empresas, identificando las ventajas de incorporar políticas de inclusión.

La guía ofrece una revisión de los elementos necesarios para transformarse en una empresa inclusiva, analizando paso a paso los diferentes momentos que se deben tener en cuenta para contratar a personas con discapacidad. El punto de partida es reconocer la necesidad de asesoramiento para iniciar el proceso de inclusión. Luego se analiza cómo identificar los puestos de trabajo que brinden oportunidades adecuadas a las personas con discapacidad. Se propone también cómo realizar la valoración y selección de los candidatos, para llegar a una contratación exitosa, seguida de la capacitación, acompañamiento y seguimiento a la persona incluida en la empresa.

La sensibilización de todo el personal de la empresa es clave puesto que existen muchos temores y prejuicios frente a los trabajadores con discapacidad. Para ello la guía propone diferentes acciones y estrategias que se pueden implementar para generar condiciones que favorezcan un clima laboral adecuado para todos. Además se han incorporado testimonios de empresas que ya han avanzado en el camino de la inclusión laboral, así como de personas con discapacidad

que comparten su experiencia en el mundo del trabajo. Estos permiten conocer desde la experiencia misma los beneficios de incluir a las personas con discapacidad en el mercado laboral tanto para la persona como para la empresa.

Agradecemos a todas las instituciones y personas que colaboraron participaron de la adaptación y validación realizada en Perú.

La evidencia señala que la exclusión laboral de las personas con discapacidad está enraizada sobre todo en miedos injustificados y prejuicios. Las personas con discapacidad son tan productivas y eficaces como cualquier otro empleado, suelen ser muy comprometidas con su trabajo y tienen menos accidentes laborales. Las empresas que optan por un enfoque inclusivo y se abren a la diversidad son capaces de generar nuevas fuentes de ideas y de creatividad, mejoran su prestigio y generan fidelidad entre sus trabajadores, clientes e inversionistas.

Urge emprender acciones que permitan la integración de las personas con discapacidad a la población económicamente activa y las empresas tienen un rol central en el logro de este objetivo. Esperamos que este recurso contribuya a la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, del derecho de las personas con discapacidad a un empleo decente, así como a su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social y cultural.



10.4%

de la población peruana
tiene alguna discapacidad.
Esto equivale a
3 051 612 de
personas.

GRANDES PERSONAJES DE LA HISTORIA CON DISCAPACIDAD

CEGUERA o DIFICULTAD DE VISIÓN

- Homero (ceguera total).
- Stephen King, escritor (degeneración macular).
- Joseph Pulitzer (ceguera total).
- Louis Braille, inventó el conocido método "Braille"
- Ray Charles, Steve Wonder y José Feliciano, músicos.

DISCAPACIDAD AUDITIVA

- Ludwig van Beethoven, músico.
- Francisco de Goya, pintor.
- Eric Clapton, músico (sordera parcial por exposición prolongada a ruidos).

DISCAPACIDAD PSICOSOCIAL

- Van Gogh (esquizofrenia).
- John Forbes Nash, matemático y Premio Nobel (esquizofrenia).

DISCAPACIDAD FÍSICA

- Franklin Delano Roosevelt, Presidente de EE.UU. (ataque de poliomielitis).
- Stephen Hawking, científico (esclerosis lateral amiotrófica).
- Debbie van der Putten, modelo (brazo derecho amputado).

Lo que debes saber sobre la discapacidad

En el Perú, 3 051 612 son personas con discapacidad; según el último Censo Nacional del año 2017, realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el 10.4% de la población tiene algún tipo de discapacidad, es decir una de cada diez personas. El 57% del total de personas con discapacidad son mujeres, mientras que el restante 43% son varones. Esto equivale a un aumento considerable en relación a la encuesta realizada el año 2012, que reportó que el 5% de la población presentaba algún tipo de discapacidad. La costa del país alberga el mayor número de personas con discapacidad con un 58.4% del total, siendo el departamento de Lima donde se concentran la mayor cantidad de personas con esta característica. En la sierra se encuentra el 34% de la población con discapacidad donde Arequipa concentra el mayor número de personas. En la selva hay un 7.6% de personas con discapacidad, siendo el departamento de San Martín el de mayor población de personas con discapacidad en esta parte del país.

En el Perú, son pocas las personas con discapacidad que desarrollan una actividad económica; se estima que el 77% de la población con discapacidad no participa en el mercado laboral. Del 23% que tiene un empleo, son las mujeres quienes menos participan de esta actividad. Así de las mujeres con discapacidad solo un 32.1% trabaja, mientras que de los varones con discapacidad trabaja un 49.7%, es decir una diferencia de 17.6 puntos porcentuales.

Tipos de discapacidad

- ➔ **Discapacidad física:** Se considera discapacidad física a un término global que hace referencia a las dificultades en las funciones motoras, la postura o la ausencia de una mano, pierna, pie, entre otros. Los apoyos personales como sillas de ruedas, muletas o andadores, facilitan la autonomía y la interacción de la persona con su entorno.
- ➔ **Discapacidad visual:** Hace referencia tanto a la ceguera como a otras afecciones de la vista. La visión tiene como función la percepción de la forma y figura de los objetos, el color y la luminosidad. Existen diferentes grados y formas en la pérdida de la vista como ceguera, baja visión, agudeza visual, entre otros.
- ➔ **Discapacidad auditiva:** Afecta a las funciones sensoriales como el oído y estructuras relacionadas. Puede ser un rasgo hereditario a consecuencia de un traumatismo, una enfermedad, una larga exposición al ruido o por la ingesta de medicamentos. Es una restricción total o parcial en la percepción de los sonidos externos. Las personas con discapacidad auditiva no son mudas.
- ➔ **Discapacidad intelectual:** Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas.
- ➔ **Discapacidad psicosocial:** Es un término global que hace referencia a las diferencias en el funcionamiento mental y estructuras del sistema nervioso. Por ejemplo la esquizofrenia.
- ➔ **Discapacidad visceral:** Se refiere a aquellas personas que, debido al funcionamiento inconstante de su aparato físico, no podrían desarrollar sus actividades regulares. Puede afectar las funciones del sistema cardiovascular, hematológico, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino, entre otros.
- ➔ **Multidiscapacidad:** Se trata de personas que pueden presentar simultáneamente dos o más discapacidades. Se caracterizan por el grado de dependencia que origina su condición.



Uso correcto del lenguaje en discapacidad

A continuación, se presentan términos a utilizar en las informaciones relacionadas con las personas con discapacidad.

USO INCORRECTO		USO CORRECTO	
×	Discapacitado Deficiente Enfermito Incapacitados Personas diferentes	Persona con discapacidad	✓
×	Lisiado Minusválido Inválido Paralítico Mutilado Cojo Tullido	Persona con discapacidad física	✓
×	Mongolito Mongólico Retardado Retardado mental	Persona con discapacidad intelectual	✓
×	Lenguaje de señas	Lengua de señas Comunicación que utilizan las personas sordas y las personas oyentes con las personas sordas	✓
×	Defecto de nacimiento	Discapacidad congénita Persona con discapacidad congénita	✓
×	El ciego Invidente Cieguito No vidente Corto de vista	Persona con discapacidad visual Persona ciega Persona con baja visión Persona con deficiencia visual	✓

Fuente: Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis)



USO INCORRECTO		USO CORRECTO	
✗	Relegado a una silla de ruedas Confinado a una silla de ruedas	Persona que usa silla de ruedas Persona que se traslada en silla de ruedas	✓
✗	El sordo Sordito Sordomudo	Persona con discapacidad auditiva Persona sorda (*) Las personas con discapacidad auditiva no son mudas	✓
✗	Insano Demente Loco Trastornado Esquizofrénico	Persona con discapacidad mental o psicosocial Persona con discapacidad de causa psíquica Persona con esquizofrenia	✓
✗	Anormal	Persona con discapacidad (se puede especificar el tipo de discapacidad) (*) No corresponde referirse a una persona sin discapacidad como "normal" con respecto a una persona que tiene discapacidad	✓
✗	Postrado (Hombre, mujer o niño) que padece discapacidad (Hombre, mujer o niño) que sufre discapacidad (Hombre, mujer o niño) aquejado de discapacidad Víctima de parálisis, autismo, etc. Afectado por parálisis, autismo, etc.	Persona que se encuentra postrada Que presenta discapacidad Que vive con discapacidad Que tiene discapacidad Persona con autismo o persona con trastorno del espectro autista Persona con parálisis	✓ ✓

Fuente: Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis)



Los ajustes razonables

Según la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) los ajustes razonables son aquellas 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 de todos los derechos humanos, en igualdad de condiciones con las demás. Además, dicha Convención define la denegación de ajustes razonables como una forma de discriminación.

En ese sentido, los ajustes razonables son un mecanismo de garantía del derecho a la igualdad de las personas con discapacidad, toda vez que permiten, en casos específicos, cautelar el derecho concreto de una persona con discapacidad en situaciones particulares cuando la accesibilidad universal no ha sido suficiente.

Los ajustes razonables tienen un desarrollo normativo en el Perú; conceptualmente se recoge la definición establecida en la CDPD y, adicionalmente, reconoce que la persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo, estableciendo dos consideraciones relevantes: el ajuste debe facilitar su acceso al puesto de trabajo y su desarrollo dentro de la empresa. Otros aspectos importantes en este desarrollo normativo es la regulación de un procedimiento para su aplicación y la definición de carga económica excesiva como límite para determinar la razonabilidad del ajuste.

En ese sentido el ajuste razonable abarca:

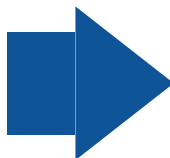
- ➔ Procesos de selección: adaptar las entrevistas y evaluaciones.
- ➔ Desempeño laboral: adaptar el puesto de trabajo.
- ➔ Formación laboral: adaptar las acciones formativas.
- ➔ Promoción profesional.



Mitos sobre los ajustes razonables en el trabajo

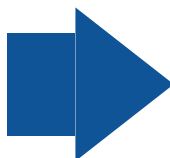
Realidad

Son caros



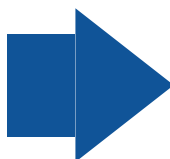
Según un estudio de la Job Accommodation Network de los Estados Unidos, el 58% de los empleadores notificaron que los ajustes solicitados no tenían ningún costo. Cuando lo tenían, normalmente se situaba por debajo de los 500 dólares.

Solo benefician a un trabajador



Las solicitudes de trabajadores individuales también pueden beneficiar a los clientes. Por ejemplo, los ajustes que hacen más accesible el entorno físico del lugar de trabajo a todas las personas con movilidad reducida.

Nadie conoce a las empresas que otorgan ajustes razonables



Las empresas que incorporan ajustes razonables gozan de buena reputación por su sensibilidad, valoración de la diversidad y política de ajustes razonables, incluso pueden aumentar sus consumidores.

EJEMPLOS DE AJUSTES RAZONABLES EN EL LUGAR DE TRABAJO

Situación en el trabajo:

Roxana es supervisora en una planta de producción de alimentos, ella es una persona sorda que se comunica bien con sus compañeros de trabajo a través de las señas, dado que la empresa ha incorporado el aprendizaje de esa lengua, además ella sabe leer los labios. Sólo tenía una dificultad, no podía oír las alarmas de la planta, por ello solicitó a la empresa alarmas luminosas.

Ajuste razonable en el trabajo:

Se accede a colocar alarmas luminosas por las áreas donde labora Roxana; la empresa además evalúa la posibilidad de contar con estas en todos los ambientes.

Situación en el trabajo:

Javier va a empezar a trabajar en un conocido supermercado. Su labor es ordenar y colocar los alimentos en los estantes y ayudar cuando la mercadería llegue. Javier tiene una discapacidad intelectual que limita algunas de sus facultades, por ejemplo la comunicación y la lectura.

Ajuste razonable en el trabajo:

La empresa asigna a su compañera Fanny la tarea de ser su tutora laboral; previamente le enseña cómo tratar y colaborar con una persona con discapacidad intelectual. Fanny se presenta a Javier antes que él inicie su trabajo. Durante los primeros días de trabajo Javier está siempre cerca a Fanny; conforme él se siente con mayor confianza va asumiendo varias funciones. Javier tiene plena confianza en ella, lo que facilita su adecuada inclusión en la empresa.

¿Ajuste razonable es igual a accesibilidad?

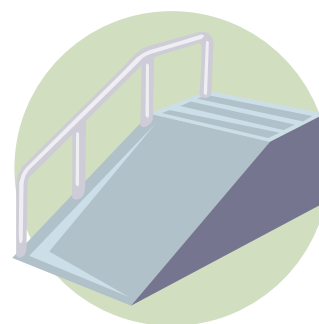
Es muy frecuente que se confundan los conceptos de ajuste y accesibilidad. Si bien son complementarios, existen diferencias que se deben resaltar.

AJUSTES	ACCESIBILIDAD
Respuesta a una solicitud	Planificación con antelación
Diseños específicos	Diseños generales
Individualizados, para una persona	Para todas las personas

No obstante ser conceptos diferentes, el objetivo de la accesibilidad en los puestos de trabajo consiste en tratar de conseguir la mejor adaptación posible de los entornos de trabajo y de los medios tecnológicos de producción a todos los potenciales trabajadores. Si los puestos de trabajo se generan de esta manera se mejorará la accesibilidad y facilidad de uso de manera equitativa a todos los trabajadores. También sería mucho más sencillo implementar cualquier adaptación individual que precisara un trabajador con una discapacidad específica.

La carga desproporcionada o indebida

La razonabilidad de los ajustes establece un límite para su ejercicio, es decir aquellos que no sean razonables no podrán implementarse, por lo que, como cualquier otro derecho, tiene sus límites y no serían exigibles al contratante desde una perspectiva legal. La Convención establece dos criterios para limitarlos, cuando impliquen una "carga desproporcionada" o "indebida"; estos elementos no han sido desarrollados en dicha Convención, dejando en libertad a los Estados para que lo hagan a través de su propia legislación.



En ese sentido, el funcionamiento de la empresa se afecta cuando la ejecución del ajuste implique:

- ❌ La paralización o alteración del ciclo productivo de forma que se ponga en riesgo el cumplimiento de las metas productivas de la empresa.
- ❌ Impacto económico negativo que ponga en peligro los resultados económicos esperados para el ejercicio correspondiente.
- ❌ Falta de liquidez en la empresa que impida el cumplimiento oportuno de sus obligaciones.

Las normas en el Perú establecen que la carga desproporcionada o indebida se configura cuando la ejecución del ajuste razonable solicitado por la persona con discapacidad supone la afectación del funcionamiento de la empresa.

La carga económica excesiva se acredita con las declaraciones juradas anuales y mensuales del impuesto a la renta, el estado de pérdidas y ganancias de los doce meses anteriores a la solicitud de ajuste, el flujo de caja mensual de ingresos y gastos, proformas o cotizaciones de los proveedores de ajustes razonables, contratos de provisión, entre otros medios que resulten pertinentes.

Se puede apreciar que los supuestos que afecten el funcionamiento de una empresa rara vez se podrían presentar, además debe considerarse que existen subvenciones públicas para ayudar a costear los ajustes.

En esa medida, es improbable que el costo sea razón suficiente para rechazar una solicitud de ajuste.



El Decreto Supremo N° 287-2013-EF establece una deducción en el pago del impuesto a la renta para la empresa o institución (pública o privada) que realice modificaciones en el lugar de trabajo. El importe del crédito fiscal equivale al 50% de los gastos realizados.

Ejemplos de Carga desproporcionada o indebida

Luciana es una persona sorda y ha solicitado un puesto para trabajar como cajera en un supermercado. En la tienda los cajeros se turnan también para coordinar telefónicamente con la agencia de seguridad que recoge el dinero de las ventas del día. A la jefa de la tienda le preocupa que Luciana pueda realizar todas las tareas que el puesto de trabajo requiere. Ella lee los labios perfectamente y puede atender personalmente a los clientes, pero no puede realizar las coordinaciones por teléfono.

La jefa evalúa que Luciana podrá atender a los clientes, pero tendría que contratar a otra persona para la coordinación telefónica. Sin embargo, siendo una empresa pequeña, esto implicaría un costo que no pueden cubrir y sería una carga desproporcionada; por lo tanto le explican a Luciana que por el momento no pueden contratarla.

Luis es una persona usuaria de silla de ruedas que postula como operario de almacén en una empresa que ofertó una vacante por campaña navideña. El trabajo es por 25 días y el trabajo se realiza en las oficinas ubicadas en un segundo piso donde se encuentra la maquinaria (pesada y de alta precisión) utilizada para el trabajo; sin embargo en dicho local no se cuenta con ascensor, ni ningún tipo de elevador que permita a Luis subir al ambiente de trabajo.

El dueño de la empresa tiene interés de darle a Luis una oportunidad, pero evalúa que hacer un cambio del lugar de trabajo pone en riesgo la funcionalidad de las máquinas y por ende de su producción, además no encuentra otra tarea en la cadena de producción y evalúa que el costo de realizar dichos cambios por un periodo tan corto es elevado, por lo que informa a Luis que no puede modificar los ambientes de trabajo.

5 pasos para lograr la inclusión laboral

1 Contacto y asesoramiento a empresas

El primer paso hacia la inclusión

Tener en cuenta a las personas con discapacidad como parte de la plantilla de trabajadores es el primer paso. Las organizaciones que trabajan con este colectivo de personas podrán brindar asesoramiento para detectar posibles nichos laborales y orientar en el proceso de inclusión.

- El primer acercamiento.
- Convenio de inclusión.
- ¿Por qué contratar a personas con discapacidad?
- Testimonios

2 Identificación de puestos de trabajo

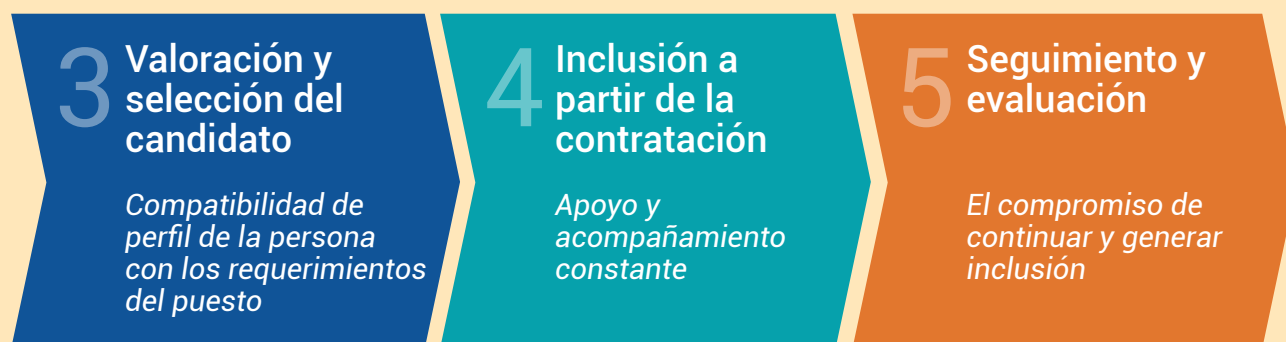
Preparación para dar nuevas oportunidades

El análisis del puesto de trabajo permite levantar la información sobre los elementos o características más apropiadas para el correcto desempeño de las funciones que ese puesto de trabajo tiene establecido.

- Evaluación técnica del puesto de trabajo.
- Identificación y análisis del puesto de trabajo.



“Empresa inclusiva” se presenta como una metodología práctica para aquellas organizaciones que quieren contratar a personas con discapacidad. Cuenta con el apoyo y la asesoría de especialistas técnicos que apoyarán en cualquiera de las cinco etapas en las que se encuentre la empresa.



El proceso de búsqueda y selección permite identificar el candidato más idóneo para ubicar la vacante. Deberá considerar el ajuste persona-puesto, estableciendo compatibilidad de perfil de habilidades, competencias y capacidades de la persona con los requerimientos del puesto de trabajo.

- Pautas básicas para entrevistar al postulante con discapacidad.
- Publicite las vacantes.
- Revisión del listado de los posibles postulantes.
- Ajustes razonables en el proceso de selección.
- Barreras que aún predominan para la contratación de personas con discapacidad.
- Preguntas frecuentes y respuestas.

Contempla dos variables: por un lado, el apoyo al trabajador en el desempeño eficiente de competencias genéricas y por otro el asesoramiento a la empresa que debe prepararse para recibir al nuevo trabajador, aclarando dudas y desmitificando prejuicios. En esta etapa en la que la empresa está preparada para adecuar su proceso de selección, tiene que estarlo también para adecuar el lugar de trabajo.

- Preparación del entorno.
- La inducción: acompañamiento en el proceso paulatino de acercamiento a la empresa.
- Capacitar a los compañeros de trabajo.
- Capacitar al nuevo personal con discapacidad.
- Ajustes razonables en el lugar de trabajo.

Cuando se ha incluido a una persona con discapacidad en un puesto de trabajo se realiza un seguimiento “in situ”, que paulatinamente se irá retirando. Esto permite la valoración del desempeño mientras desarrolla sus tareas, las relaciones interpersonales, nuevos requerimientos de capacitación, los ajustes razonables implementados y otros aspectos, con la finalidad de garantizar la estabilidad y permanencia en el puesto de trabajo.

- Seguimiento del desempeño laboral y al ajuste razonable implementado.
- ¿Cómo relacionarse con trabajadores con discapacidad? Sugerencias prácticas para comunicarse.
- Ideas para evaluar el proceso de contratación.
- Cómo transformarse en una empresa inclusiva.



El primer paso hacia la inclusión

1^{er} PASO

Contacto y asesoramiento a empresas

Tener en cuenta a las personas con discapacidad como parte de la plantilla de trabajadores es el primer paso. Las organizaciones que trabajan con este colectivo de personas podrán brindar asesoramiento para detectar posibles nichos laborales, adecuar los perfiles y realizar los ajustes razonables necesarios y orientar en el proceso de inclusión.

El primer acercamiento

Si la empresa ha decidido contratar a personas con discapacidad probablemente necesitará de acompañamiento continuo. Por ello, la primera etapa de esta metodología cumple con ese objetivo, lograr un contacto inicial entre la empresa y las organizaciones públicas y privadas que tienen la potestad de acompañarla. De esta forma, es posible generar oportunidades reales de inserción, ya que esta metodología permite analizar las ofertas de puestos o vacantes de las empresas que quieren construir una cultura organizacional inclusiva y orientarlas en el proceso de búsqueda y selección de personal para tales vacantes.



¿Cómo sensibilizar a los ejecutivos de las empresas?

Conversar y entusiasmarse con la idea de contratar a personas con discapacidad

Es importante que se plantee el tema dentro de la organización de una forma abierta e informada. La primera recomendación es que los ejecutivos conversen, expongan sus sueños, proyectos e ideas con el fin de preparar el ambiente para la inclusión laboral.

Charlas sobre la contratación de personas con discapacidad

Las organizaciones que trabajan de esta forma en el país pueden apoyar a la empresa presentando una metodología sencilla de cómo incluir a personas con discapacidad en la organización. Este paso es importante ya que permite visualizar el camino a seguir y ver que sí es posible lograr la meta deseada.

Los ajustes razonables

Las empresas deben saber que los ajustes razonables permitirán que el personal con discapacidad realice adecuadamente las tareas que el puesto de trabajo requiere. Asimismo, con estos ajustes garantizan su participación en un proceso de selección y es muy probable que encuentren el personal que buscan.

Convenio de inclusión

Cuando existe el primer contacto y el deseo de contratar a personas con discapacidad se invita a la empresa a establecer un convenio de trabajo conjunto con alguna organización de apoyo pública o privada. El objetivo se centra en diseñar un acuerdo entre los representantes de la organización y la empresa, específicamente a nivel de la gerencia general y la gerencia de recursos humanos o la que haga sus veces.

¿Qué debe contener este convenio?

El compromiso que se establece entre la empresa y la organización de apoyo debe tener como fin generar un trabajo conjunto, de constante compañía y apoyo en el proceso de inclusión laboral de personas que presentan alguna discapacidad en la organización o que postulen a esta.

Las características de este convenio son las siguientes:

- ➔ Estar aprobado y firmado por ambas partes.
- ➔ Contener las acciones a desarrollar en el resto de las etapas del proceso.
- ➔ Especificar los deberes y obligaciones conjuntos.
- ➔ Incluir un cronograma de trabajo.



¿Sabías que?

¿Sabías que existen incentivos tributarios que el Estado Peruano entrega a las empresas que contratan personas con discapacidad? El Decreto Supremo N° 287-2013-EF establece un beneficio tributario a las empresas que contratan personas con discapacidad, el cual consiste en un crédito sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad.

Incluir al personal con discapacidad dentro de una organización puede generar un impacto positivo en la empresa. Mejora la reputación corporativa, promueve el trabajo en equipo, posibilita un compromiso mayor con los valores, se aprende a ser más inclusivo y a aceptar la diversidad.

¿Por qué contratar personas con discapacidad?

Dar el primer paso para contratar a personas con discapacidad es uno de los grandes desafíos de las empresas de hoy. La pregunta es ¿cómo hacerlo? ¿cómo empezar? y ¿por qué hacerlo?

Antes de comenzar es necesario no tener ninguna barrera ni limitación. Sólo soñar, diseñar y proyectar mental y emocionalmente una empresa distinta.

Lo primero es encontrar el deseo profundo de hacer que la empresa de la que se forma parte pueda transformarse en una organización inclusiva. Ese será el primer impulso para movilizar a los ejecutivos, así como las decisiones y recursos necesarios para hacer que este sueño se vuelva una realidad.

Lo segundo es conectarse con los valores corporativos que se activan al tomar esta determinación. El valor del respeto, de la aceptación de la diversidad, de la inclusión, de la meritocracia y de la no discriminación.

A esto hay que sumar los aspectos estratégicos, como el factor productivo, el logro de objetivos y metas. Entender que las personas con discapacidad pueden ser un gran aporte para la organización.

Las empresas que ya han contratado personas con discapacidad saben que contar con ellas tiene una serie de beneficios como mejorar el clima laboral, promover el trabajo en equipo, comprometer más al personal y mejorar la reputación corporativa.



TESTIMONIO

Trabajadores con discapacidad

Andrea De la Guarda

*Trabajadora de
Supermercados Peruanos*

¿Cómo te sientes en la empresa?

Me siento bien, porque es un trabajo donde he aprendido varias cosas, a hacer amigas, cómo se tiene que atender a los clientes, a que nadie te haga daño, que nadie se burle de las personas, que se tienen que respetar. Me encanta el trabajo porque tengo amigos, aprendí muchas cosas, yo nunca había trabajado. Me ha cambiado mi vida, gano mi plata para comprar mis cosas, ayudo en mi casa, puedo pagar mis talleres de danza.

¿Cómo se siente tu familia con relación a tu trabajo?

Están felices, mi mamá está feliz de que su hija trabaje y sea algo, está orgullosa, porque así pueden entrar más jóvenes a trabajar, los que faltan entrar a trabajar.



¿Cómo te proyectas a futuro en la empresa?

Avanzando más, creciendo más, llegando a lo que quiero llegar, aprender a hacer más cosas. Me veo con más responsabilidad, con más amigos.

Quiero que mis amigos trabajen también, que, así como yo se preparen puedan trabajar. Si uno no consigue trabajo, cómo uno va a comer, cómo va alimentarse, comprar sus cosas, si no tuviese trabajo yo estaría aburrida y sin dinero para mantener a mi hijo.

*Andrea de la Guarda, 52 años,
trabajadora de Supermercados Peruanos*

TESTIMONIOS

Trabajadores con discapacidad

Julio Esquivel

Trabajador de Vivanda

¿Cómo te sientes en la empresa?

Al comienzo con un poco de temor, pero la srta. Carito y la srta Claudia me recibieron bien y al pasar los días me sentía contento, alegre porque me gusta trabajar ahí y ganar mi plata.

¿Cómo se siente tu familia con relación a tu trabajo?

Contentos que me pueda valer por mi mismo que sepa y tome conciencia que trabajando puedo conseguir plata para colaborar en casa y poder comprar las cosas que deseo y sobre todo que tenga un hábito en el trabajo. Les da tranquilidad que esté en un trabajo seguro.



¿Cómo te proyectas a futuro en la empresa?

Primero me gustaría poder salir acompañando a los clientes a dejar sus productos en su casa. Después seguir aprendiendo más, ser el empleado del mes quizás. Y también quisiera que todos mis amigos consigan un trabajo, así como yo y todas las personas con discapacidad puedan trabajar, es un derecho.

*Julio Esquivel,
trabajador de Vivanda*

BUENA PRÁCTICA

Empresa que contrata personas con discapacidad

KONECTA PERÚ

El compromiso de la Alta Dirección es pieza clave para promover la diversidad e inclusión, convirtiendo estos conceptos en parte fundamental de nuestra identidad y cultura, pero también de nuestro día a día.



Violeta Orozco Arbulú
Country Manager de Konecta Perú

1. ¿Por qué contratan personas con discapacidad?

La igualdad de oportunidades para todas y todos, así como el respeto por los derechos; son principios que Konecta Perú practica desde sus inicios y forma parte del ADN de la organización hasta el día de

hoy. Konecta Perú, sucursal de la empresa española; inició sus actividades en Perú en el 2011. Comenzó la inserción laboral de personas con discapacidad en el año 2012, como parte del objetivo de brindar igualdad de oportunidades para todas y todos.

La labor de inserción se llevó a cabo junto a Fundación Konecta y Fundación DKV Integralia desde el año 2012 con una alianza con el CONADIS para la formación e inserción laboral de personas con discapacidad del Callao. Posteriormente, en 2013 se inició la alianza con Fundación Pachacútec para la formación e inserción de personas en

situación de pobreza y pobreza extrema, haciéndolos empleables y autogestionarios.

En el 2015, la Ley General de la Persona con Discapacidad estableció una cuota de empleo y si bien teníamos 3 años trabajando en la inserción; nos planteó un reto mayor debido al crecimiento de la compañía por la compra de Allus Global de Argentina. En el 2017, pasamos de tener 4000 trabajadores, a tener 8000 trabajadores distribuidos en 3 razones sociales; lo que significó realizar las inserciones llevando a cabo en paralelo el proceso de sensibilización que nos permita garantizar la correcta inserción en ambientes seguros y libres de discriminación.

El compromiso de la Alta Dirección es pieza clave para promover la diversidad e inclusión, convirtiendo estos conceptos en parte fundamental de nuestra identidad y cultura, pero también de nuestro día a día. Es por eso que, a lo largo de estos años hemos enfocado nuestros esfuerzos en convertir a Konecta no solo en un buen lugar para trabajar, sino un espacio libre de prejuicios y estereotipos, donde cada uno de nuestros colaboradores pueda sentirse a gusto.

La alta dirección declara el compromiso de inclusión, respeto y no discriminación en promoción de la diversidad; a través de **la política de diversidad e inclusión**, que se crea con el fin de establecer un marco que sirva de referencia para el correcto desarrollo de nuestras actividades y buenas prácticas que contribuyan a mantener a todo el personal en un ambiente seguro y libre de discriminación. Konecta Perú garantiza que todas las actividades en favor del personal, llámese planes de formación, capacitación y beneficios, se realicen en igualdad de condiciones tanto para hombres como para mujeres, en base al trato digno, el respeto, la no discriminación y la compatibilidad entre la vida personal, familiar y laboral.

El comité de diversidad e inclusión en Konecta, es un espacio multidisciplinario que está representado por personas de distintas áreas y distintos niveles de la organización, en el cual se ponen en ejecución las acciones en favor de los grupos en situación de vulnerabilidad de Konecta Perú, de forma periódica.

Como puede verse, contratar personas con discapacidad para Konecta es un compromiso con los principios y valores que como

organización tenemos; más allá de una obligación normativa, la inclusión laboral de poblaciones vulnerables es un derecho humano que Konecta respeta, promueve y comparte poniendo a disposición sus buenas prácticas para que más empresas se sumen y se comprometan con esta labor.

¿Qué cambios han visto en el resto del personal?

En el año 2012 creamos el Programa INKLUYE, enfocado en facilitar la inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad, se inició con un trabajo articulado con socios públicos y privados con la finalidad de formar y hacer empleables a personas con discapacidad y bajos recursos, año a año ha ido incrementando el trabajo con los grupos en situación de vulnerabilidad. Al 2020 contamos con seis tipos de población que tienen igualdad de oportunidades dentro de Konecta.

INKLUYE es el programa de diversidad e inclusión de Konecta Perú, a nivel externo busca incluir laboralmente a personas en riesgo de exclusión social discapacidad, bajos recursos, mujeres víctimas de violencia – trata, adultos mayores, comunidad LGTBIQ+, migrantes e inmigrantes, todo ello en base



alianzas estratégicas sólidas con socios estratégicos clave que conocen y atienden a los grupos en situación de vulnerabilidad.

A nivel interno se promueve una cultura diversa e inclusiva

con la generación de un clima laboral donde todos y todas se sienten parte, a través de una sensibilización y capacitación constante a todo el personal en temas como: discapacidad,

sesgos inconscientes, ruptura de estereotipos, diversidad e inclusión, prevención de violencia, nuevas masculinidades, entre otros.

Nuestro comité de diversidad e inclusión, desarrolla acciones en favor de la inclusión de las poblaciones vulnerables, tales como:

- **Personas con discapacidad:** Se brinda formación e inserción laboral con ajustes razonables en el puesto de trabajo, el proceso de selección y formación, además de brindar el acompañamiento y monitoreo en el proceso de inserción. Se otorgan beneficios a medida, además de los aplicables a toda la organización.
- **Personas de bajos recursos:** Se brinda formación e inserción laboral con ajustes razonables en el puesto de trabajo, el proceso de selección y formación, además de brindar el acompañamiento y monitoreo en el proceso de inserción.
- **Personas de la comunidad LGBTQ+:** Trabajamos en la formación e inserción laboral a un puesto de trabajo digno, acompañamiento psicológico en el proceso de transición de nuestros colaboradores trans, desarrollamos procesos de sensibilización y orientación legal en prevención de violencia por prejuicio.

Además, se tienen más de 13 beneficios extendidos para el talento LGBTQ+.

- **Personas víctimas de violencia y trata:** Se desarrolla un proceso inserción laboral a las personas víctimas directas y familiares, con un acompañamiento psicológico y orientación legal en prevención de violencia de género.
- **Personas de edad avanzada:** Se brinda formación e inserción laboral con ajustes razonables en el puesto de trabajo, el proceso de selección y formación, además de brindar el acompañamiento y monitoreo en el proceso de inserción.
- **Personas migrantes e inmigrantes:** Se brinda oportunidades de inserción laboral a personas migrantes e inmigrantes, con la finalidad de mejorar su calidad de vida, así mismo fomentamos un espacio de interculturalidad en la compañía.

Al insertar a personas con discapacidad y de otros grupos en situación de vulnerabilidad visibilizamos de forma directa una problemática social, fomentamos un respeto y una inclusión real y efectiva en la compañía, todo ello acompañado de una profunda sensibilización y capacitación para el total de trabajadores.

Con el paso de los años, el personal se ha ido sensibilizando y adaptando de tal manera que nos ha permitido ampliar nuestro campo de acción para insertar a otras poblaciones vulnerables; generando beneficios a medida que garanticen su desarrollo personal y profesional dentro de la organización.

2. ¿Seguirán contratando personas con discapacidad?

Sí, en Konecta venimos trabajando no solo la inserción laboral, sino la formación de las personas con discapacidad con la finalidad de hacerlos empleables; siendo parte del ADN de la compañía, tener una cultura Diversa, Inclusiva, Equitativa e Innovadora con un clima donde el 100% de nuestros trabajadores se sientan parte.

Actualmente Konecta tiene alianzas estratégicas con 13 instituciones públicas y privadas como: CONADIS, Fundación Pachacútec, Grupo

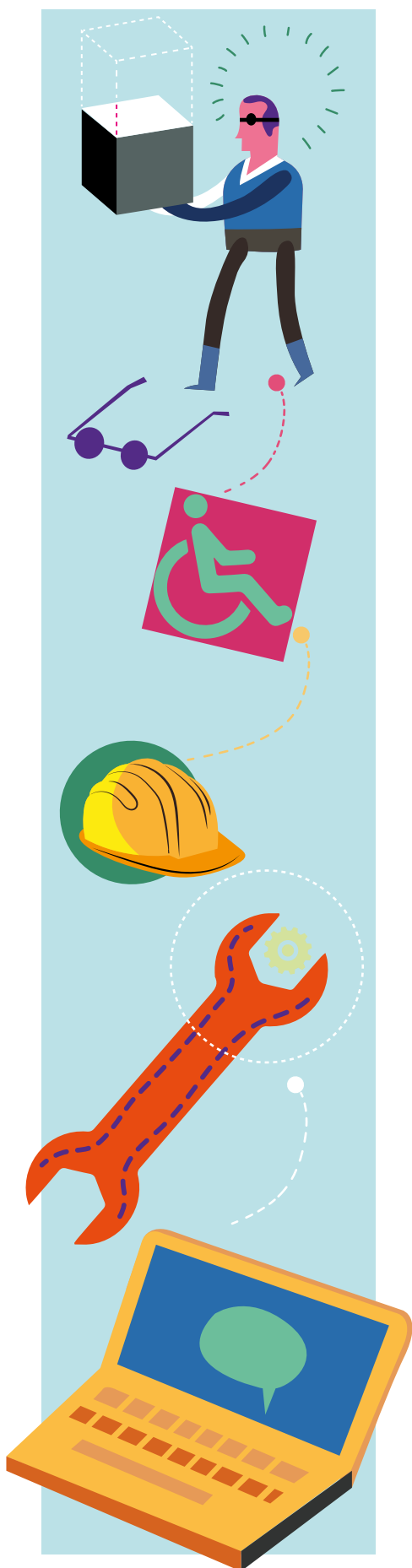
Fundades, Fundación DKV Integralia, Fundación Forge, Gerencia Regional de Trabajo de Lambayeque, Programa Nacional Impulsa Perú del Ministerio de Trabajo, Municipalidad de Lima, Asociación Aynimundo, CERPS EsSalud La Victoria, ONG CESAL, Cámara Española, Ministerio Público. Hemos brindado formación, a más de 600 personas de todos los grupos en situación de vulnerabilidad; contando con 80% de inserción laboral, insertando durante estos años a más de 230 personas con discapacidad.

Así mismo, las personas con discapacidad al igual que el resto de grupos en situación de vulnerabilidad cuentan con beneficios a medida además de los beneficios corporativos, estos beneficios son:

➔ **Inkluye:** Formación en contact center y habilidades blandas antes de ingresar a laborar en Konecta, con la finalidad de hacer empleables a los futuros trabajadores de Konecta. Así mismo, se desarrolla un monitoreo y acompañamiento en el puesto de trabajo para asegurar la permanencia del beneficiario en la compañía, buscamos sus desarrollo y empoderamiento.

➔ **Atracción del talento inclusivo:** A través de nuestro portal de empleo www.vivekonecta.pe todos los postulantes acceden a nuestra oferta laboral, además es el primer punto de inclusión para todos, ya que incluimos el lenguaje inclusivo, el nombre social para postulantes trans, la ubicación para el desarrollo del teletrabajo, entre otros aspectos.





➔ **Horarios flexibles:** todos nuestros postulantes pueden elegir el horario de trabajo, ahora en la nueva normalidad, todos trabajamos seguros y saludables desde casa.

➔ **Teletrabajo:** más del 95% de personas de Konecta laboran desde casa, enviándoles desde la compañía todos los equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de las gestiones por parte de nuestros trabajadores.

➔ **Línea de carrera en igualdad de oportunidades:** garantizamos un crecimiento profesional a todos, a la fecha contamos con personas con discapacidad que están ocupando puestos de operaciones de supervisión en las distintas áreas, tales como líderes, auditores, validadores, coordinadores, entre otros. Ellos y ellas son ejemplo de desarrollo para el resto de sus compañeros.

➔ **A tu lado:** Es un espacio de acompañamiento psicológico y de dar soporte a todos nuestros trabajadores, a través de una línea de asistencia remota con este acercamiento buscamos estrechar el vínculo compañía – trabajador.

➔ **Kontigo:** Es el acompañamiento en seguridad y salud en el trabajo que se le da a nuestros trabajadores, a través de Kontigo desarrollamos todos los ajustes razonables al puesto de trabajo. Así mismo, se monitorea el estado de salud en la nueva normalidad.

➔ **Programa de Prevención de Violencia – BASTA YA:** El trabajador cuenta con nuestros canales de denuncia (correo electrónico y WhatsApp) para reportarnos su caso y brindarle el asesoramiento legal y la derivación para el acompañamiento psicológico.

➔ **Capacitaciones en Prevención de Violencia – Programa BASTA YA:** El trabajador cuenta con cursos cortos sobre cómo prevenir la violencia, acoso sexual y hostigamiento sexual laboral, acoso virtual, para que pueda identificar, denunciar y prevenir casos de violencia.

➔ **Fotocheck Social y Correo Social:** es un beneficio que nace en el portal de empleo dirigido a nuestros trabajadores trans. A través de este beneficio llamamos por el nombre con el cual se identifican, como en la nueva normalidad el fotocheck social

no se usa, en el correo social también se registra el nombre del trabajador trans.

➔ **Seguro para parejas LGBTQ+:**

A través de nuestra EPS se busca poder brindar el beneficio de afiliación en salud a la pareja del trabajador a través de un seguro de salud que cubre a ambos ante situaciones inesperadas que requieran de atención médica.

➔ **Licencia por matrimonio:** esta licencia con goce de haber por dos días se da para aquellos trabajadores LGBTQ+ que se hayan casado en el extranjero o tenido una unión simbólica en Perú.

➔ **Licencia por adopción:** El trabajador petionario de adopción tiene derecho a una licencia con goce de haber correspondiente a treinta días naturales, contados a partir del día siguiente de expedida la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y suscrita la respectiva Acta de Entrega del niño, de conformidad con lo establecido por la Ley N° 26981, siempre que el niño a ser adoptado no tenga más de doce años de edad.

➔ **Baños inclusivos:** Se implementaron los baños inclusivos con mensajes potentes de igualdad en

las puertas, con la finalidad que los trabajadores trans ingresen al baño con el cual se identifican.

➔ **Licencia Humanitaria:** Para el trabajador que se encuentre en última fase de enfermedad terminal (de acuerdo con el informe médico); la empresa le otorga la licencia con goce de haber hasta su fallecimiento y la tramitación de su jubilación anticipada con la finalidad de no dejar en desamparo a sus dependientes.

3. Recomiende a sus pares contratar personas con discapacidad

Sabemos que todas estas acciones hoy pueden verse un poco restringidas por la situación que venimos atravesando a nivel mundial por el impacto del COVID-19, sin embargo, tomando en cuenta la coyuntura, así como hemos adaptado nuestro negocio a una solución 100% digital, también hemos adaptado nuestros procesos internos para seguir cumpliendo con nuestra política de diversidad e inclusión. De cara ello, seguimos brindando nuestras capacitaciones, pero también estamos incluyendo nuevos cursos virtuales sobre discapacidad, prevención de violencia basada en género y sobre diversidad e inclusión

en general. Esto a la par del seguimiento laboral y de salud que realizamos a nuestros trabajadores fin de ayudarlos y darles soporte para su óptimo desempeño.

Gracias a todas las acciones implementadas Konecta Perú fue reconocida con el Premio SOY CAPAZ en 2013 por el CONADIS, el Mejor Programa de Desarrollo del Entorno por ABE en 2017, el Primer Lugar por el fomento de Igualdad de oportunidades a los grupos vulnerables por Buenas Prácticas Laborales del Ministerio de Trabajo en 2018. Asimismo, recibió el Primer Lugar a nivel Perú y Latinoamérica del Ranking PAR de Aequales por el desarrollo de buenas prácticas en favor de la equidad de género. También recibió la certificación como uno de los mejores lugares para el talento LGBTQ+ en 2019 de la ONG Presente, que trabaja por los derechos de la población LGBTQ+ en el Perú. Además, Konecta fue reconocida dentro de los mejores lugares para trabajar para las mujeres, con el 7mo lugar del GPTW; y recibió del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la Marca de Certificación Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación en la categoría oro en el 2020.



Somos conscientes de que la educación y concientización sobre estos temas es una tarea constante. Es por eso que seguiremos trabajando de la mano de todos nuestros públicos de interés. La diversidad e inclusión no son una moda que las empresas debemos apoyar por temporadas; son pilares que deben regir nuestro accionar del día a día. Como organizaciones tenemos una voz y un espacio importante en la sociedad, por lo que desde nuestra posición debemos interiorizar estos conceptos y prácticas en nuestros equipos, implementando acciones concretas que respalden nuestros valores y generando redes de trabajo en las que podamos compartir nuestras buenas prácticas. Algunas de ellas son:

- ➔ Red de Empresas y Discapacidad de Perú
- ➔ Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas
- ➔ Comité de Asuntos Jurídicos de AmCham (Cámara Americana en Perú)

- ➔ Comité de Recursos Humanos de AmCham (Cámara Americana en Perú)
- ➔ Comité de Talento en APERHU (Asociación Peruana de Recursos Humanos)
- ➔ Comité de Diversidad e Inclusión de APERHU (Asociación Peruana de Recursos Humanos)
- ➔ Comité de Diversidad e Inclusión de AmCham (Cámara Americana en Perú)
- ➔ Pride Connection Perú
- ➔ Comunidad Aequales, red de empresas que fomentan la equidad en las organizaciones.
- ➔ Comité Iguales de la Cámara Española
- ➔ Grupo R3 para la Prevención de la Violencia de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo - AECID
- ➔ Comité de Desarrollo Sostenible de AmCham (Cámara Americana en Perú)
- ➔ Comité de Responsabilidad Social de APEXO (Asociación de Experiencia al Cliente)

BUENA PRÁCTICA

Empresa que contrata personas con discapacidad

CEO de Empanacombi



¿Por qué contratan personas con discapacidad?

El 2012 decidimos crear una empresa social que promueva el empleo de personas con discapacidad en la industria gastronómica. Fuimos motivados por mi cuñada Nataly Rodríguez, quien tiene síndrome de Down. Cynthia, mi esposa y socia, aprendió que la discapacidad, lejos de ser una limitación, genera valor en las organizaciones, desde un grupo familiar hasta

una gran corporación. Desde entonces siempre hemos tenido el 50% de trabajadores con alguna discapacidad, habiendo empleado a más de 100 personas con discapacidad hasta hoy.

¿Qué cambios han visto en el resto del personal?

Los trabajadores sin discapacidad de nuestra empresa desarrollan una sensibilidad muy importante provocada por la constante interacción con sus compañeros en el espacio

laboral, el cual habiendo sido diseñado para ser inclusivo, condiciona las relaciones, dinámicas laborales y aprendizaje de todos. Un trabajador sin discapacidad tiene que aprender a desenvolverse en un espacio adaptado para potenciar el desempeño del personal con discapacidad.

¿Seguirán contratando personas con discapacidad?

Claro. Es nuestro propósito.

Recomiende a sus pares contratar personas con discapacidad

Una persona con discapacidad no solo es capaz de desenvolverse igual o mejor que una persona sin discapacidad en el trabajo, sino que también es un actor clave para la generación de valor en toda la organización: la empatía, la reflexión, la generación de conciencia y la imagen corporativa se benefician de la incorporación de trabajadores con discapacidad. Dale una oportunidad a alguien que difícilmente la tiene y obtendrás resultados relevantes.

Carlos Sanchez Ramirez
CEO de Empanacombi



Preparación para dar nuevas oportunidades

2^{do} PASO

Identificación y análisis del puesto de trabajo

El análisis del puesto de trabajo permite levantar la información sobre los elementos o características más apropiadas para el correcto desempeño de las funciones que ese puesto laboral tiene establecidos; ello requiere preparar al equipo interno de selección para tener las herramientas técnicas que les permitan tomar la mejor decisión.



Evaluación técnica del puesto de trabajo

La evaluación técnica es el inicio del segundo paso. Consiste en el análisis en terreno que realizan los especialistas respecto de las instalaciones y lugar de trabajo donde se desempeñará la persona con discapacidad. Esta visita es clave, ya que los expertos desarrollan un completo análisis del puesto de trabajo ofertado, verifican las condiciones asociadas a este, estudian el ámbito ergonómico, la accesibilidad, la infraestructura y los ajustes razonables que deben implementarse en el proceso de selección para garantizar una participación efectiva de los postulantes.

¿Cómo se realizan las evaluaciones técnicas?



Recuerda

La prevención y las mejoras en la infraestructura no solo son útiles para los trabajadores que poseen una discapacidad. Sirven para todas las personas que forman parte de la empresa.

Los profesionales que visitan las empresas que han decidido emprender el proceso de contratación de personas con discapacidad cuentan con una gran experiencia en este tipo de evaluaciones. Esto permite a las organizaciones entregar recomendaciones para todos sus trabajadores, otorgar mejor infraestructura, prevención y condiciones laborales.

Las herramientas que se utilizan para las evaluaciones técnicas son:

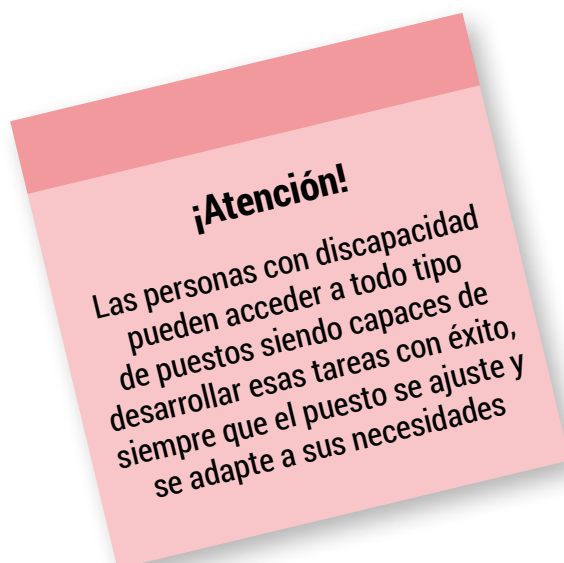
- ➔ **Una pauta técnica** de análisis sobre el puesto de trabajo ofrecido.
- ➔ **Perfil del cargo.**
- ➔ **Un informe final de resultados**, donde se le especifica a la empresa todos los requerimientos ergonómicos, de accesibilidad y las adaptaciones que se deben realizar al puesto de trabajo.

Análisis y perfil del puesto de trabajo

Este procedimiento consiste en establecer las tareas y funciones que corresponden a un puesto determinado, así como las competencias que este requiere. Se basa en la descripción de lo que debe hacer el trabajador, cómo debe hacerlo, el motivo por el cual debe hacerlo y las demandas cognitivas, funcionales y sociales exigidas para el desempeño del puesto. También se sugiere analizar las rutas de acceso y los servicios de los que deberá hacer uso el trabajador. Cada puesto de trabajo requiere de un análisis específico y la confección del Perfil del Puesto, ya que cada puesto de trabajo es único y con características especiales propias que lo definen.

➔ **Recomendaciones:** Un buen análisis llevará consigo un desglose exhaustivo del conjunto de funciones, tareas, rasgos y competencias que debe poseer el puesto de trabajo de acuerdo al cargo específico a ocupar. Permite posteriormente determinar el balance de competencias necesarias de manera particular.

No hay que pensar, a primera vista, que un determinado puesto encaja para un tipo de discapacidad, sino que hay que seleccionar el puesto a cubrir en función de las necesidades de cada empresa.



Propuesta de documento técnico que se utiliza para plasmar la información recogida

PERFIL DEL PUESTO DE TRABAJO

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Empresa: _____

Fecha: _____

Rubro: _____

Dirección: _____ Tel: _____ Mail: _____

Puesto valorado: _____

Carga Horaria: _____

Requisitos Formales:

• Nivel de instrucción: _____

• Experiencia laboral: _____

Descripción de tareas: _____

Uso de equipos o maquinaria: _____

Análisis de competencias: _____

Demandas cognitivas que el puesto requiere:

• Razonamiento matemático _____

• Lenguaje oral _____

• Expresión escrita _____

• Memoria _____

• Orientación en el entorno _____

Demandas físicas que el puesto requiere:

• Posición _____

• Fuerza _____

• Lenguaje Oral _____

• Resistencia _____

• Movilidad _____

Demandas sociales que requiere el puesto:

• Comunicación _____

• Trabajo en equipo _____

*Compatibilidad del perfil
de la persona con los
requerimientos del puesto*

3^{er} PASO

Valoración y selección del candidato

El proceso de búsqueda y selección permite identificar el candidato más idóneo para ubicar la vacante y deberá considerar el ajuste persona-puesto estableciendo compatibilidad de perfil de habilidades, competencias y capacidades de la persona con los requerimientos del puesto de trabajo.

Pautas básicas para entrevistar al postulante con discapacidad

El proceso de búsqueda y selección permite identificar al candidato más idóneo para ocupar la vacante y deberá considerar el ajuste Persona–Puesto, estableciendo la compatibilidad del perfil de habilidades, competencias y capacidades de la persona con los requerimientos del puesto de trabajo. Con la entrevista se analizarán, en general, los mismos aspectos que en el caso de personas sin discapacidad, estudiando y valorando el posible grado de competencia profesional, personal y de gestión para trabajar; por tanto, se analizarán aspectos como: la motivación, la actitud ante el puesto de trabajo, sus ganas y deseos en el ámbito profesional y su interés por ser una persona con potencial laboral; estos serán aspectos fundamentales a valorar. **Por ello es importante tener algunas pautas para realizar una entrevista a un postulante con discapacidad.**

¡Atención! Durante las entrevistas

ASPECTOS GENERALES:

- ➔ Utilizar un tono de voz normal cuando reciba al entrevistado.
- ➔ No realizar preguntas de carácter médico que no estén estrictamente justificadas por los requisitos inherentes al puesto de trabajo.
- ➔ Adoptar una mentalidad positiva al tratar con personas con discapacidad, esto implica ver en ellos lo que tienen y no lo que les falta.
- ➔ Si el entrevistado concurre con una persona acompañante, dirigirse siempre al entrevistado.
- ➔ Si el entrevistado asiste con un elemento de apoyo como una muleta o una silla de ruedas u otro, no fijar la mirada en estos; este podría considerar una falta de interés o respeto.



ASPECTOS ESPECÍFICOS SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD:

Entrevista con personas con discapacidad física:

- ➔ Considerar de antemano si el acceso al lugar de la entrevista presenta obstáculos que dificulten los desplazamientos.
- ➔ Si es una persona que usa silla de ruedas, realice la entrevista siempre a su altura, sentado, no en cuclillas, pues esto último es una acción que infantiliza a la persona.



Entrevista con personas con discapacidad visual:

- ➔ Ofrecer el brazo para guiar al postulante si se dirigen a otro ambiente.
- ➔ Anticipar verbalmente cualquier movimiento que será requerido.
- ➔ Cuando proponga tomar asiento, colocar la mano de la persona en el respaldo o el brazo del asiento.
- ➔ Considerar si la persona va a necesitar información en Braille o algún ajuste físico.



Entrevista con personas con discapacidad auditiva:

- ➔ Atraer la atención de la persona tocándole el hombro o haciéndole señas con las manos.
- ➔ Utilizar intérprete de lenguas de señas cuando el entrevistado se expresa habitualmente en esa lengua.
- ➔ Dirigirse directamente a la persona y no a través del intérprete.
- ➔ Si se entrevista a alguien con una pérdida auditiva parcial, preguntarle sobre la mejor ubicación para que se siente.
- ➔ Si la persona lee los labios, mirarla directamente y hablar pausadamente, también es importante una buena vocalización y hablar sin taparse la boca o cuando se está de espalda.
- ➔ Se puede utilizar una hoja y un papel para reforzar algunas ideas. Utilizar un lenguaje sencillo.



Entrevista con personas con discapacidad intelectual:

- ➔ Hacer preguntas simples y concretas. Considerar repetir las preguntas o reformularlas en caso el entrevistado no logre entenderlas.
- ➔ Considerar que la persona puede requerir información en formatos accesibles, es decir, documentos presentados en lenguaje sencillo, con imágenes o dibujos.





Publicitar las vacantes

Cuando se está preparado para entrevistar a una persona con discapacidad se deberá publicar las vacantes que tiene la empresa; para ello hay múltiples opciones. Existen diversas organizaciones de y para personas con discapacidad que, desde hace mucho tiempo, promueven el empleo de las personas con discapacidad. Las entidades públicas como los gobiernos locales, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) realizan acciones para apoyar en la búsqueda del candidato, por lo que se debe enviar las ofertas laborales a estas organizaciones. Además, estas entidades también pueden brindar asistencia técnica para incorporar a personal con discapacidad en la empresa. Al final de esta Guía se ofrece una lista de organizaciones y entidades del Estado que podrán ser aliadas en este proceso de inserción laboral.

Considere que la persona con discapacidad puede requerir información en formatos accesibles, por lo que las ofertas laborales deben ser presentadas en lenguaje sencillo, con imágenes o dibujos.

Listado de los postulantes

Luego del proceso de capacitación, la persona de enlace de la organización o entidad pública se encuentra preparada para la pre-selección de los postulantes al cargo. Para ello, enviarán a la empresa un listado de postulantes que podrían acercarse al perfil esperado.

De esta forma, se espera que las empresas que requieran contratar a personas con discapacidad puedan elegir a los trabajadores correctos para cada vacante. Dentro del listado enviado a las empresas se incluye el currículum vitae de cada postulante para que sea revisado por los seleccionadores y así simplificar esta tarea.



Ajustes razonables en el proceso de selección

El seleccionador de la empresa, asesorado por la organización o entidad pública de apoyo, se encuentra preparado para elegir al trabajador que cumpla con el perfil que demanda el puesto de trabajo ofrecido.

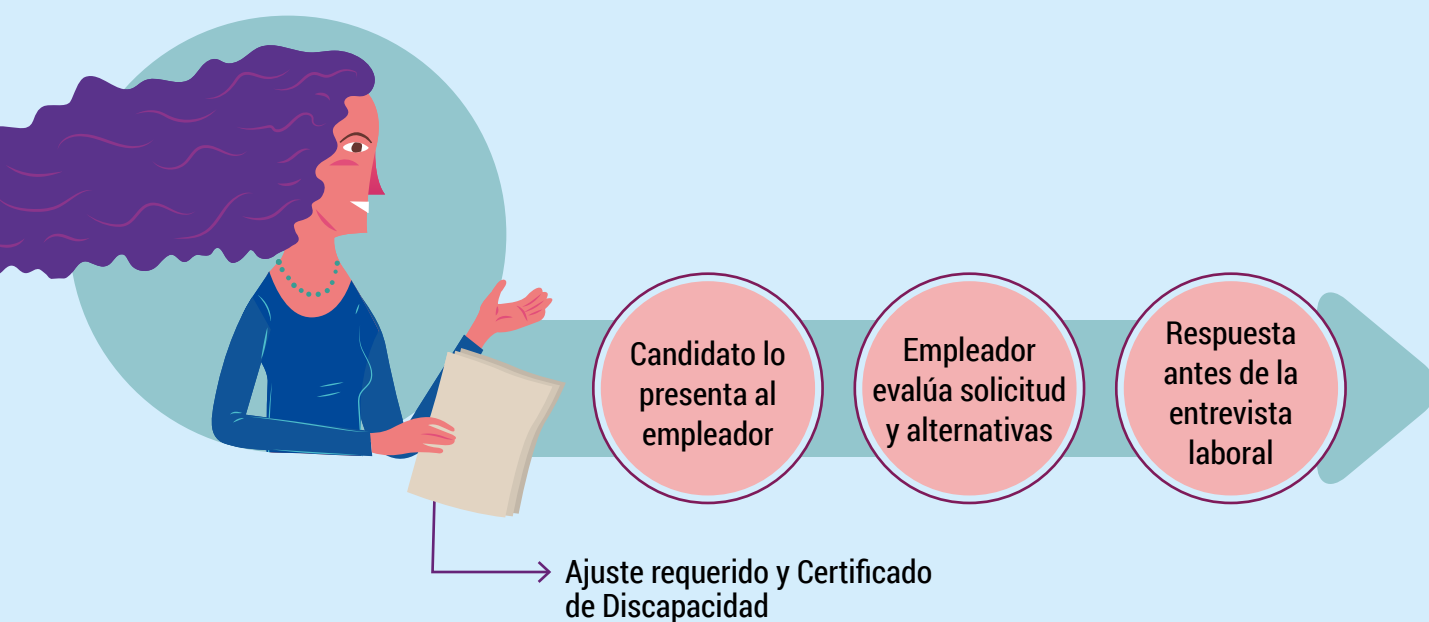
En esta etapa se desarrollarán las entrevistas finales con los candidatos y se elegirán a los trabajadores que se integrarán a la empresa. Con el propósito de conducir un proceso de selección adecuado y que permita la más amplia participación de postulantes con discapacidad se deben realizar las siguientes acciones:

- ➔ Analizar en cada proceso de selección las medidas que necesitará para otorgar ajustes razonables a los postulantes, considerando el perfil del puesto y las tareas que este requiere.
- ➔ Difundir las vacantes de empleo con una antelación adecuada, en formatos accesibles (lectura fácil, audio, entre otros) con el apoyo de la tecnología actual.
- ➔ Informar a los postulantes que pueden solicitar un ajuste razonable para su desempeño en el proceso de selección, si así lo requieren.



- ➔ Garantizar que el postulante con discapacidad que participa en un proceso de entrevista y selección presencial lo haga en igualdad de condiciones con los demás postulantes. Para ello, el empleador preverá la accesibilidad de espacios físicos, así como de otros medios accesibles de acuerdo al tipo de discapacidad.
- ➔ Implementar el ajuste solicitado antes de la entrevista o proceso de selección presencial, siempre que no represente una carga desproporcionada o indebida.
- ➔ Informar al postulante sobre la implementación del ajuste o sobre los ajustes alternativos que serán aplicados para permitir su participación en igualdad de condiciones con los demás postulantes.
- ➔ Actuar inmediatamente o reprogramar el proceso de selección si se advierte que el postulante con discapacidad necesita un ajuste, pero no lo solicitó.
- ➔ Mantener en reserva la información proporcionada por el postulante con discapacidad y asegurar la confidencialidad de los documentos que acompañó en su solicitud.

En el proceso de selección





Las barreras que aún predominan para la contratación de personas con discapacidad



De acuerdo al Estudio sobre las barreras que limitan el acceso al empleo de las personas con discapacidad, priorizando a las mujeres, que desarrolló la OIT en 2019, existen una serie de limitaciones para estas personas relacionadas con su entorno familiar, el deficiente acceso a educación, salud e innaccesibilidad, así como también aquellas vinculadas con el empleador, referidas a los prejuicios y estereotipos que aún predominan, todo lo cual se constituye en un obstáculo para su acceso al empleo. Del mismo modo los entornos laborales poco inclusivos generados por el desconocimiento de la normatividad, de los ajustes razonables y de los beneficios tributarios, se convierten en otras dificultades para que las personas con discapacidad accedan a puestos de trabajo. ¿Cuáles son las principales barreras y mitos que existen hoy en las empresas frente a este tema? Es necesario conocerlos y tomar conciencia de ellos para poder dar el paso hacia la inclusión con determinación y conocimiento.

Hoy más que nunca es necesario que las organizaciones y sus líderes tengan la fuerza para reconocer los mitos y prejuicios que existen dentro de ellos, junto a las barreras culturales, el desconocimiento e ignorancia que no permiten que se haga realidad la contratación de personas con discapacidad. Estos trabajadores saben protegerse y suelen tener menos accidentes, no requieren de grandes cambios organizacionales y están deseosos de comprometerse, aportar y asumir nuevos desafíos. Es necesario conocer cuáles son los principales temores de la empresa, para poder dejarlos atrás.

Barreras que tienen las empresas al momento de contratar a personas con discapacidad

Un alto grado de desconocimiento

- Sobre **discapacidad**, en algunas empresas el equipo de selección no tiene conocimiento sobre la discapacidad, tipos, enfoques, trato y lenguaje adecuado; dicho desconocimiento origina estereotipos y prejuicios.
- Sobre las **ventajas de contratar a personas con discapacidad**, toda empresa desea que el clima laboral se fortalezca, que mejore su imagen corporativa; estos elementos los aportan las personas con discapacidad en su centro de trabajo.
- Sobre las **obligaciones**, muchas empresas desconocen, por ejemplo, que deben publicar sus ofertas laborales en el servicio de Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y/o en las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo con el fin de agotar todos los medios para ofrecer una vacante.
- Sobre los **beneficios tributarios**, muy pocos contratantes han hecho uso de los beneficios

tributarios, aunque quienes lo hicieron destacan que lograron un retorno económico significativo para la empresa; otros los desconocen.

- Sobre los **ajustes razonables**, muchas empresas no tienen conocimiento sobre este tema que forma parte de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Inexistencia de una política de inclusión

La empresa no tiene establecidos, de manera explícita, los procesos de contratación de personas con discapacidad. Por lo tanto, cuando cambian los equipos de recursos humanos se pierde el compromiso y los avances logrados en esta área.

Capacidades organizacionales insuficientes

Materializar la inclusión supone que la voluntad, la política y la cultura organizacional inclusiva se expresen en la inversión necesaria en infraestructura, capacitación y comunicación, lo que no siempre ocurre. Lo común es que la vocación inclusiva quede a nivel discursivo y primen los temores a invertir en diversidad.

El discurso de las empresas con mayor experiencia de contratación de personas con discapacidad presenta dos grandes variantes:

- La mejor política de inclusión no discrimina positivamente, pero valora la diversidad (foco en el resultado y no en la discapacidad).
- La política de inclusión trae beneficios adicionales a las personas, empresas y sociedad (foco en la discapacidad).

Una estrategia de cobertura completa debe trabajar con ambas: foco en lo sensible y foco en la razón productiva.

Preguntas frecuentes y respuestas

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

No existe ninguna diferencia, son los mismos contratos; en estos documentos no se menciona si la persona posee o no discapacidad.

¿Las personas con discapacidad pueden ser despedidas?

Un trabajador con discapacidad está sujeto a la misma regulación laboral que cualquier otro trabajador sin discapacidad, por lo que puede ser despedido en las mismas condiciones.

¿La productividad de una persona con discapacidad es menor a la de una persona sin discapacidad?

Se ha demostrado en diferentes estudios que si una persona con discapacidad está ubicada de acuerdo a su perfil laboral su desempeño alcanza los niveles de productividad requeridos y en ciertos tipos de discapacidades incluso mayor.

¿Es más fácil incluir a personas con algún tipo de discapacidad que a personas con otro tipo de discapacidad?

Cada persona con discapacidad tiene fortalezas y debilidades, lo importante es potenciar las fortalezas a través de las actividades a desempeñar. No se puede generalizar sobre su desempeño por tipos de discapacidades.

¿Todas las personas con discapacidad son conflictivas?

La condición de discapacidad no es una razón que se pueda asociar a su comportamiento; el relacionamiento con los demás dependerá de factores individuales.

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

- El primer paso es tener clara la vacante a cubrir, realizar el análisis del puesto para tener claro qué habilidades requiere la vacante a cubrir; teniendo claro el perfil del puesto el proceso de selección será sencillo y objetivo.
- Por supuesto, la dirección, el mando directo y el entorno de trabajo de la persona a contratar deberían estar consensuados.
- Con estas premisas, se debe publicar la oferta de trabajo en los medios de reclutamiento de personal ordinarios y contactar con entidades especializadas en la búsqueda de personas con discapacidad.

¿Qué puesto de trabajo es más idóneo para cubrir con personas con discapacidad?

Absolutamente cualquier puesto de trabajo, con más o menos cualificación y responsabilidad, debería ser valorado para cubrirlo con un trabajador con discapacidad. Tener prejuicios sobre qué tareas son más aconsejables para un tipo de personas es el primer paso hacia el fracaso en la integración. Será necesario pedir asesoramiento y orientación a cualquiera de las entidades que trabajan con personas con discapacidad, para buscar el candidato idóneo en relación a la vacante existente.

¿Se debe comentar a los compañeros más inmediatos la incorporación laboral de una persona con discapacidad?

- El respeto a la intimidad de la persona y la discreción son los criterios que deben guiar la actuación de la empresa en todo momento. No tiene por qué ser siempre necesario comunicarlo al resto de compañeros, especialmente en los casos donde la discapacidad no sea claramente visible o donde previsiblemente el trabajador no vaya a necesitar apoyo y seguimiento específico, aunque se puede valorar conjuntamente con el trabajador. Se trata de buscar la situación en que toda la organización se sienta más cómoda.
- En todo caso, el tratamiento de esta información se deberá hacer según el sentido común y la sensibilidad y los criterios habituales en la empresa, siempre respetando la ley de protección de datos.

¿En la entrevista de selección se pregunta al postulante sobre su discapacidad?

- El certificado de discapacidad es un documento que pertenece a la intimidad de la persona. Si un trabajador presenta su candidatura como persona con certificado de discapacidad siempre debe respetarse su derecho a la privacidad.
- Podremos, sin embargo, y con el debido tacto, preguntarle acerca de si debemos conocer alguna información sobre su discapacidad que pueda relacionarse con el mundo laboral: adaptación del puesto de trabajo, factores ambientales, garantizándole en todo momento el tratamiento de esta información según exige la ley de protección de datos y sin ejercer presión alguna en este sentido.

Apoyo y acompañamiento

4^{to} PASO

Inclusión a partir de la contratación

Contempla dos variables: por un lado, el apoyo al trabajador en el desempeño eficiente de competencias genéricas y específicas y por otro el asesoramiento a la empresa que debe prepararse para recibir al nuevo trabajador. Aclarando dudas y desmitificando prejuicios.



Conforme con lo que sucede con cualquier trabajador contratado por una empresa, la formalización de un contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad, que ha superado un proceso de selección, no significa que se haya alcanzado el éxito en su integración en la empresa.

Por lo cual se sugieren algunas estrategias facilitadoras del proceso:

Obstáculos que se pueden encontrar: la falta de información, miedos, prejuicios y una visión distorsionada del potencial laboral de las personas con discapacidad.



Preparación del entorno

Es importante trabajar con la persona con discapacidad para ayudarla en su inclusión laboral, es decir realizar actuaciones centradas en el entorno donde se va a integrar esta persona.

En este escenario, la fase de acogida de un nuevo trabajador en la empresa se convierte en un momento fundamental que podrá determinar el éxito o fracaso de todas las acciones llevadas a cabo hasta el momento.

Propuesta

Establecer una línea de información y sensibilización enfocada en dos vías paralelas: una dirigida a quienes serán los compañeros de trabajo de la nueva incorporación y otra a los mandos de supervisión o coordinación.

En estas sesiones de sensibilización será importante:

- ➔ La eliminación de temores infundados y la adopción de una actitud adecuada.
- ➔ La contribución hacia una mirada positiva e igualitaria con relación a las competencias, derechos y obligaciones de las personas con discapacidad.
- ➔ De ser necesario, la aclaración de estrategias de apoyo que el entorno laboral deberá ofrecer.
- ➔ Diseño e implementación de un plan de apoyo: acompañar a una persona en su proceso de inserción laboral es guiarla con el fin de apoyarla en la firma del contrato, efectuar la presentación al responsable de la empresa contratante, a sus encargados y compañeros de trabajo y orientarla en el espacio que va a ser su medio de trabajo.

La inducción: acompañamiento en el proceso paulatino de acercamiento a la empresa

Aspectos generales

- ➔ Interiorización de la misión de la empresa.
- ➔ Datos básicos: nombre, dirección, teléfono, persona de referencia.
- ➔ Conocimiento de los productos, procesos y distribución.
- ➔ Identificación de jerarquías.
- ➔ Asignación inicial de tareas con explicaciones prácticas sobre su instrucción.
- ➔ Evaluación inicial de requerimientos de apoyo.
- ➔ Presentación de los compañeros de trabajo.
- ➔ Normas de seguridad e higiene.
- ➔ Reglas de presentación general: vestimenta de trabajo.
- ➔ Conocimiento de normas y reglamentos para comunicar faltas, retrasos en la hora de llegada o enfermedad. Horarios totales y de descanso.
- ➔ Ubicación y uso de los sanitarios.
- ➔ Espacios y reglas de descanso y almuerzo o merienda.
- ➔ Estudio de la locomoción hacia y desde la empresa
- ➔ Formación en el puesto: Procedimiento por el que se entrena al participante que ha firmado su contrato laboral en las tareas que tiene asignadas en función de su puesto. Se lleva a cabo principalmente en el propio puesto, aunque también, en ocasiones, fuera del mismo. Este proceso implica el acompañamiento in situ que se realiza a una persona o grupo de personas desde que se incorporan a una organización. Asimismo, incluye el seguimiento del desempeño en la realización de tareas y de las relaciones interpersonales con compañeros y jefes. A su vez, abarca el clima laboral, la comunicación y capacitación, con la finalidad de garantizar la estabilidad y permanencia del personal con discapacidad.





Recuerda

El proceso de inducción también requiere evaluar la pertinencia de realizar adaptaciones considerando el tipo de discapacidad y la capacidad de aprendizaje. Por ejemplo:

- Si son personas sordas y la empresa está habituada a mostrar videos, será necesario que estos estén subtitulados o se cuente con un intérprete de lengua de señas peruana para grabar la interpretación e incorporarla en el video de inducción o contar con un intérprete para que apoye durante todo el proceso.
- Si son personas con discapacidad intelectual se debe utilizar en el proceso más imágenes, ideas fuerza, textos sencillos, no usar términos técnicos ni un lenguaje complicado.
- Si son personas con discapacidad psicosocial será necesario fusionar los temas –sin perder la esencia del mensaje- con el fin de acortar los tiempos, pues de lo contrario se puede generar mucho estrés e impaciencia en los nuevos trabajadores.



Capacitar a los compañeros de trabajo

Para generar un ambiente cálido de trabajo, tanto para la persona con discapacidad que se unirá a la empresa como para los demás colaboradores, es necesario informar correctamente sobre la nueva incorporación. En este momento, se ofrece para la empresa el **"Taller de Concientización y Capacitación"**, dirigido específicamente a aquellos empleados que se relacionarán de forma directa con la persona con discapacidad. Este taller puede ofrecerlo el área de Recursos Humanos de la empresa o solicitarse el apoyo al MTPE o alguna organización de y para personas con discapacidad dedicadas a este fin.

¿Quiénes pueden acceder a estos cursos?

- ➔ Administrador del área.
- ➔ Jefe del área o sección.
- ➔ Supervisor directo
- ➔ Compañeros de trabajo.

Cuando la persona que tiene algún tipo de discapacidad ha sido seleccionada para un cargo en una empresa o institución comienza la etapa de capacitación laboral específica. El objetivo es apoyarla y entregarle una formación para el puesto que van a desarrollar.

Beneficios de este taller

- ➔ Las empresas y sus trabajadores se preparan para recibir de la mejor manera a la persona que se está incorporando a la empresa.
- ➔ Tienen claridad sobre las necesidades, capacidades y los ajustes razonables que requiere el nuevo integrante.
- ➔ Se aclaran dudas y se despejan mitos sobre las personas con discapacidad en una conversación dinámica y honesta. La finalidad es que no se generen problemas ni discriminaciones.



La importancia de la capacitación para las personas con discapacidad





La capacitación es una herramienta clave para el desarrollo personal de todas las personas, incluyendo las que tienen algún tipo de discapacidad. Se trata de una instancia que las invita a imaginar nuevas oportunidades. No sólo las prepara para la ejecución de tareas particulares en su día a día, sino que también permite descubrir habilidades desconocidas, promueve cambios de actitud positivos, aumenta la motivación y el compromiso en el trabajo, favorece la autoestima y crea un clima de mayor satisfacción entre quienes forman parte de su equipo de trabajo.

La percepción de la capacidad

Es importante comprender que las personas con discapacidad no sólo deben ser evaluadas de acuerdo a su capacidad para ejecutar determinadas tareas, sino que también se deben considerar sus posibilidades de adaptación al medio social, a los modelos de funcionamiento de una organización e incluso a las nuevas tecnologías. Por lo tanto, su productividad no debe centrarse sólo en la percepción o creencia sobre sus habilidades, sino que se deben evaluar las capacidades que tienen o pueden desarrollar para realizar determinados trabajos.

Algunas recomendaciones para la empresa

• APOYAR

Brindarle una oportunidad de trabajo a una persona con discapacidad implica necesariamente preparar a la organización y a su equipo de trabajo para su adecuada inserción. Acompañarla y darle apoyo en este proceso es fundamental para mantener el entusiasmo y el compromiso.

• OBSERVAR Y EVALUAR EL DESEMPEÑO DE LAS PERSONAS

Examinar el sistema de trabajo y las funciones de cada persona permite descubrir sus necesidades específicas. En este caso, una actividad de capacitación puede convertirse en un importante factor de motivación y compromiso.

• ESCUCHAR

Una de las mejores formas de conocer a las personas es escuchando sus necesidades y opiniones en temas de capacitación. Tomar en cuenta sus inquietudes puede ser un factor decisivo a la hora de entender qué tipo de cursos deben realizar.

• DESARROLLAR

Las personas con discapacidad también pueden aprender nuevas habilidades y conocimientos. Por ello, la capacitación también puede transformarse en una oportunidad para incorporar nuevas tareas y responsabilidades a sus labores habituales o bien mejorar sus condiciones.

Ajustes razonables en el lugar de trabajo



Recuerda

La empresa esta facultada para solicitar que se sustente la solicitud de ajuste razonable con algún tipo de documento; en ese sentido el empleador podrá optar por:



Solicitar al trabajador que explique qué barreras advierte para desenvolverse en su trabajo.



Preguntar si existen ajustes o modificaciones que puedan eliminar o atenuar las barreras que encontró.

Lo que NO puede hacer el empleador es



Pedir al trabajador detalles de su diagnóstico clínico.

Cuando la solicitud de ajuste la formula un trabajador de la empresa, el empresario deberá realizar las siguientes acciones:

- ➔ Identificar las características del puesto y lugar de trabajo especificando las tareas, deberes y responsabilidades asignadas al trabajador, considerando las demandas físicas, cognitivas y del entorno que este requiere.
- ➔ Iniciar prontamente - una vez que reciba la solicitud de ajuste - un procedimiento deliberativo, para consensuar con el trabajador el otorgamiento del ajuste pertinente.

¿Por qué implementar un procedimiento deliberativo?

Es estratégico, toda vez que es un mecanismo para llegar a un acuerdo con el trabajador con discapacidad sobre el diseño de ajustes razonables, el cual puede tener como finalidad:

- a) El desarrollo eficiente en el empleo.
- b) Participar de los programas de entrenamiento o actualización laboral.
- c) Obtener un ascenso y/o reasignación, según corresponda.

La normatividad peruana propone que dicho proceso contenga las siguientes características:

- ➔ No deben ser muy extenso, entre una y tres sesiones, en un lapso de 30 días hábiles.
- ➔ Intercambiar información que proporcione tanto la empresa como el trabajador.
- ➔ Registrar los acuerdos en un Acta con las firmas de las partes.
- ➔ El acuerdo debe tener un carácter vinculante entre las partes.

- ➔ Sustentar si el ajuste solicitado es una carga desproporcionada o indebida.
- ➔ Garantizar una efectiva comunicación a través de un intérprete de lengua de señas, sistema braille, visualización de textos o lector de voz, sistemas auditivos, lenguaje sencillo y otros medios aumentativos o alternativos de comunicación, para cada caso en particular.
- ➔ Pueden participar especialistas que evalúen la provisión de ayudas técnicas según el tipo de puesto y el tipo de discapacidad alegada, así como participar una persona de apoyo en caso la persona con discapacidad lo requiera.

En el lugar de trabajo





*El compromiso de
continuar y generar
inclusión*

5^{to} PASO

Seguimiento y evaluación

Cuando se ha incluido una persona con discapacidad en un puesto de trabajo se mantiene un seguimiento in situ que paulatinamente se irá retirando; esto permite la valoración del nivel de desempeño mientras desarrolla sus tareas, las relaciones interpersonales, nuevos requerimientos de capacitación, los ajustes razonables implementados y otros aspectos con la finalidad de garantizar la estabilidad y permanencia en el puesto de trabajo.



Seguimiento del desempeño laboral



El período que necesita de mayor atención es el que transcurre desde la incorporación de la persona con discapacidad hasta la evaluación que se realice sobre su desempeño laboral. La labor de acompañamiento es variable según la persona, el cargo y el tipo de discapacidad. De esta manera, el seguimiento del nuevo trabajador durará el tiempo que sea necesario para cada caso.

Para mantener un nexo constante entre la empresa y la persona que fue seleccionada se realiza un seguimiento laboral para:

- ➔ Evaluar el desempeño del trabajador.
- ➔ La pertinencia del ajuste razonable implementado.
- ➔ La relación con sus compañeros y su jefe.

El objetivo dentro de esta etapa es observar el proceso de adaptación que ha tenido la persona en la empresa y evaluar los esfuerzos por parte de la organización para lograr la integración del trabajador.

El seguimiento se concentra durante los primeros tres meses. Tras esto, la institución de la cual el trabajador proviene continuará con el proceso. Es importante en esta metodología tener una vía de comunicación y apoyo entre el trabajador y la empresa, ya que esto ayuda al logro de los objetivos de la persona con discapacidad en la organización.

Algunas de las herramientas de medición son las siguientes:

- ➔ Una pauta de seguimiento aplicada durante los primeros tres meses de trabajo.
- ➔ Un informe con los resultados del seguimiento que será entregado a la empresa, a la jefatura directa y al trabajador.
- ➔ Una pauta de evaluación de satisfacción aplicada al empleado.
- ➔ Una pauta de evaluación sobre la relación con su jefe y compañeros de trabajo.



Seguimiento al ajuste razonable

Se deberá realizar un seguimiento de las adaptaciones propuestas para comprobar si están siendo efectivas o no y generar criterios de adaptación y comprobar que las prestaciones de los productos son las esperadas. Para ello se sugiere formular las siguientes preguntas.

¿Estás conforme con el ajuste implementado?

¿Existe otra alternativa para desarrollar mejor tus tareas?

¿Qué cambios realizarías para mejorar tu desempeño?



¿Cómo relacionarse con trabajadores con discapacidad?

¿Cómo se debe tratar a una persona con discapacidad? ¿cómo relacionarse con ellos? ¿se les puede “llamar la atención” o pedirles que mejoren algunos aspectos? Estas preguntas son frecuentes en distintas empresas y son dudas válidas al momento de incorporar a trabajadores que tienen una discapacidad. Sin embargo, es fundamental comprender que el trato debe ser igualitario, que no se requiere una forma especial de relación. Aquí se presentan algunas de las claves que se debe considerar para relacionarse con personas con discapacidad en la empresa.

Hablar normalmente

Hay personas que cuando están con una persona con discapacidad comienzan a hablar muy lento y modulado o con un volumen muy alto. Esto no se debe hacer ya que se activa una conducta prejuiciosa y equivocada. Se puede usar un lenguaje normal, incluyendo palabras como “¿Ves lo que quiero decir?”, hasta con personas con discapacidad visual. Se debe actuar de manera natural, espontánea y respetuosa.

Pregunta antes de ayudar

No creer que siempre se debe ayudar a una persona que tiene alguna discapacidad. Puede parecer que les está costando hacer algo, pero eso no significa que uno deba ayudarlo sin pedirle su consentimiento. Por lo general, las personas con discapacidad son autónomas y prefieren hacer ellos mismos sus labores diarias y desplazamientos.

Si se necesita “llamarle la atención”

Se debe tratar a este trabajador de la misma forma que al resto, por lo tanto, considerar el poder “llamarle la atención” de manera adecuada, sin gritos ni faltas de respeto. Si se necesita ayuda en este punto, hay instituciones que realizan un seguimiento al proceso de contratación y ellos actúan como tutores y pueden orientar en este aspecto, que es fundamental dentro del ámbito del trabajo.

Sugerencias prácticas para comunicarse

Si está con una persona que tiene discapacidad visual, considerar:

- Conversar con claridad y en un tono adecuado.
- Si se quiere guiarla o ayudarla, ofrecerle el brazo sutilmente o preguntarle si lo necesita.
- Usar palabras dimensionales como: izquierda, derecha, adelante, atrás, al frente, abajo, arriba, encima y otras similares.
- No usar palabras imprecisas como: ahí, esto, allá, la cosa, la cuestión.

Si está con una persona que tiene discapacidad intelectual, considerar:

- Tratarla de forma natural, no de forma infantil.
- Usar un lenguaje sencillo en la conversación.
- Ser paciente. No completar las oraciones del otro.

Si está con una persona que tiene discapacidad física, considerar:

- Conversar a la misma altura en la que está el interlocutor, mirándolo a los ojos (especialmente con personas que usan silla de ruedas).
- Preguntar si necesita ayuda en un desplazamiento. No tome su silla, muletas o bastones sin consultar antes.

Si está con una persona que tiene discapacidad auditiva, considerar:

- Para comunicarse deberá pararse frente a la persona, ya que esto facilita la lectura de los labios, el contacto visual y facial. Nunca le de la espalda.
- Puede usar lengua de señas o usar símbolos sencillos.
- Si le cuesta expresar una idea, usar un papel, pizarrón o un computador para escribir lo que quiera decirle.

Respetar su espacio

Si hay personas que tienen alguna discapacidad física y utilizan elementos que los ayudan a su movilidad se debe aprender que estos son parte de su espacio individual. No apoyarse en una silla de ruedas sin permiso o usar a la persona para sostener distintas cosas, ni menos usar los apoyabrazos para dejar tazas con líquidos calientes. Esto es desagradable y puede ser una conducta que afecta también la seguridad.

Consúltele qué términos considera inaceptables

Con naturalidad pregúntele si es que hay palabras que le parecen ofensivas. De esta forma, ambos lo tendrán claro y será más fluida la comunicación. Si tiene cualquier duda, plantéese directamente.

Háblele a la persona

Siempre debe poner a la persona por sobre la discapacidad. Por ejemplo, lo correcto es decir "una mujer que tiene una discapacidad auditiva", lo incorrecto es "una sorda". Esto también es valedero para el lenguaje escrito.



TESTIMONIO

Trabajadores con discapacidad

Trabajador con discapacidad que se adaptó bien a su trabajo, compañeros y jefe



Es mi segundo trabajo, estuve trabajando en una imprenta, me dieron un buen trato, salí porque acabó mi contrato y no me volvieron a renovar.

En Phantom, me acostumbré porque me dijeron cuáles eran mis funciones, en qué consistía, me aconsejaban cómo hacer las ventas, cómo hacer el trabajo, un trato cordial. No me costó adaptarme.

Con mis compañeros, como tenía experiencia del otro trabajo, fue un trato cordial, me decían cómo hacer las cosas, cómo desenvolverse, cómo conseguir unas ventas, fue buena la acogida. Siempre intercambio ideas, ¡me aceptaron como uno más del equipo!

Con mi jefe, conversamos sobre cómo podía desenvolverse, me dio indicaciones claras y si es posible hacer lo mejor, siempre me dice que si estoy en algún área siempre dé un poco más. Mi jefe dice en reuniones que le sorprende que yo esté tan bien en la tienda, que parece que estoy trabajando por muchos años ahí.

Todavía no ingreso a caja, porque aún me falta ganar más experiencia, me sentiría más cómodo hacerlo, pero sé que yo lo puedo lograr si es que me lo propongo.

Edwin Daniel Sánchez-Girado Huatay,
trabajador de Phantom, 32 años

El compromiso de continuar y generar inclusión

Medir y evaluar cómo se ha realizado el proceso de inclusión en la empresa es crucial para diseñar cómo se debe continuar en el futuro. Es importante poder detectar qué etapas resultaron más sencillas y cuáles fueron las más desafiantes. Identificar aquellas áreas y personas que han sido claves en la contratación, la capacitación y el seguimiento. Si hay interés en continuar y transformarse en una empresa inclusiva es necesario hacer una revisión de todas las oportunidades que se presentan, para seguir mejorando e incorporando a nuevos trabajadores con discapacidad en la organización.

¿Cómo evaluar el proceso?

Después de seis, ocho o diez meses se recomienda realizar una evaluación de la metodología que se ha aplicado para la contratación de personas con discapacidad en la empresa. Esta Guía puede ayudar a reconocer lo positivo, qué aspectos mejorar o reforzar, qué pasos se deben incorporar cuando se inicie nuevamente el ciclo y qué aprender de las otras empresas.



Ideas para evaluar el proceso de contratación de personas con discapacidad

- **Conversar sobre los aprendizajes:** Una vez que se ha efectuado la etapa de seguimiento es el tiempo de organizar una reunión con el equipo central que ha estado involucrado en la contratación de personas con discapacidad. Conversar sobre los aprendizajes que han tenido como profesionales, como personas y como empresa. Anotar todas las ideas y establecer algunas líneas de mejoramiento y nuevas oportunidades.
- **Reunión con instituciones colaboradoras:** Si se requiere ayuda en esta etapa de evaluación, se puede pedir apoyo a las organizaciones especializadas con el fin que estas ayuden a ver el proceso desde otra perspectiva. Definir al final algunas ideas concretas para mejorar la inclusión.
- **Difundan la experiencia:** Es importante dar a conocer esta experiencia a nivel interno para reforzar el orgullo institucional y también compartirla externamente para generar más entusiasmo en otras organizaciones que recién comienzan; como también para aprender de las que llevan más tiempo en la inclusión.



BUENAS IDEAS

Conversen sobre los aprendizajes que han tenido como profesionales, como personas y como empresa.

Pongan foco en el proceso y en los resultados.

Anoten todas las ideas y establezcan algunas líneas de mejoramiento y nuevas oportunidades.

¿Cómo transformarse en una empresa inclusiva?

Ya son varias empresas las que, de forma pionera, se han atrevido a contratar a trabajadores con discapacidad y los resultados han sido muy exitosos. Si se desea dar un paso más y generar un mayor compromiso es el momento preciso para convertirse en una organización inclusiva y valorar la diversidad como parte de la esencia de la empresa.

La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación y promoviendo que estos trabajadores se incorporen al mundo laboral en condiciones dignas. 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.



Estabilización de la inclusión y beneficios

De acuerdo al estudio del mercado de trabajo para personas con discapacidad elaborado por la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) y la OIT, durante el 2012, en más de 150 organizaciones chilenas, las características de las empresas que se encuentran en la etapa “Estabilización de la inclusión” consideran importantes mejoras, tal como se describe a continuación:

A. BENEFICIOS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU FAMILIA

- ★ Mejora la percepción de bienestar: Las personas con discapacidad se sienten satisfechas con su situación laboral. Objetivamente mejoran su calidad de vida al estar trabajando, ya que aportan ingresos al hogar, tienen una nueva rutina y mejoran su estado de ánimo.
- ★ Libertad e independencia: La familia libera tiempo, energía y recursos, ya que la persona con discapacidad tiene más autonomía y autovalencia, circula en otros mundos sociales y crea nuevas relaciones.

B. BENEFICIOS PRODUCTIVOS PARA LA EMPRESA

- ★ Más productividad: La adaptación de la persona con discapacidad a su tarea se traduce en aportes a la productividad general, especialmente en el caso de discapacidades asociadas a ciertas habilidades específicas.
- ★ Contagiar una actitud positiva: La disposición de las personas con discapacidad hacia el trabajo -y en algunos casos su nivel de productividad- irradian señales que llevan a otras personas a evaluar su propia labor (por ejemplo, cuando el trabajador sin discapacidad percibe la rutina de la persona con discapacidad, la valora y modifica su propia actitud o rendimiento en el trabajo).

C. BENEFICIOS INTERNOS PARA LA EMPRESA

- ★ Valoración positiva: En las organizaciones con experiencia de inclusión, las personas con discapacidad son percibidas como trabajadores leales y estables, con baja tasa de rotación, ausentismo y accidentabilidad.
- ★ Inyección anímica y motivacional en los equipos: La inclusión produce sentimientos de orgullo, mejora el clima organizacional e incluso aumenta la productividad general.
- ★ El valor de la diversidad: Los compañeros de la persona con discapacidad van realizando aprendizajes y encontrando la forma de relacionarse con ella. Este proceso, adecuadamente acompañado por una política inclusiva, puede llevar a la instalación de la diversidad como un activo de la organización.

D. BENEFICIO “REPUTACIONAL” PARA LA EMPRESA O SUS MARCAS

- ★ Mejora la reputación corporativa: En el contexto cultural peruano, la empresa adquiere capital simbólico por el solo hecho de contratar a personas con discapacidad. Además, una empresa inclusiva será más atractiva para inversionistas potenciales, fidelizará a sus clientes y consumidores, atraerá talentos humanos y podrá tener acceso a nuevos mercados.

Las claves para construir una política de inclusión

Una forma de comprometerse de manera más profunda con la inclusión laboral de personas con discapacidad es la creación explícita de una política sobre la materia. Usualmente esta iniciativa la realizan empresas que ya han vivido experiencias exitosas de inclusión y que hoy desean continuar incorporando a más trabajadores de este tipo. A continuación, se sugieren algunas acciones que se pueden realizar en el proceso de creación de una política de inclusión:

1) CONVERSAR SOBRE EL SIGNIFICADO DE LA INCLUSIÓN: Cuando la empresa ya ha decidido que la contratación de personas con discapacidad será parte de su operación habitual es recomendable que se efectúen reuniones para conversar abiertamente sobre el verdadero significado de la inclusión dentro de la organización. En los encuentros se pueden analizar los aprendizajes obtenidos, identificar los ámbitos de mejora en el liderazgo y generar el compromiso de quienes conforman la empresa respecto a la aceptación de la diversidad dentro del entorno de trabajo. Es ideal que se involucren representantes de la dirección, las gerencias, mandos medios, niveles profesionales y administrativos. Mientras más participativo mejor.

2) FORMALIZAR LA POLÍTICA EN UN DOCUMENTO VISIBLE: Con las conclusiones de todo lo conversado será posible elaborar un breve documento de una o dos páginas de extensión que contenga la política de inclusión laboral para personas con discapacidad.

3) DIFUSIÓN INTERNA: Es relevante dar a conocer a toda la organización que cuentan con una política de inclusión laboral para personas con discapacidad. Se sugiere explicitar en la comunicación interna acciones concretas que puedan efectuar los colaboradores, como también solicitarles ideas para apoyar el proceso de integración y aceptación de las personas con discapacidad.

4) INTEGRAR LA POLÍTICA A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN, RECLUTAMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL EN LA EMPRESA: Es crucial, para darle continuidad a esta iniciativa, que la política se vincule formalmente a los procesos de selección, reclutamiento y desarrollo profesional de la persona con discapacidad en la organización. De esta forma se potencia y fomenta la estabilización de la inclusión en la empresa.



Aportar con valentía, dar oportunidades de trabajo, valorar a los demás, creer en el respeto hacia los otros, aceptar la diversidad, aprender nuevos procesos, reinventar y atreverse a hacer cosas distintas, saber que sí es posible, tener una mirada positiva y realista. Todas estas perspectivas se necesitan de las empresas y de los líderes que están decididos a construir una cultura inclusiva y a contratar a personas con discapacidad en sus organizaciones. Te invitamos a seguir adelante, hay mucho más por hacer.

DIRECTORIO DE ENTIDADES Y ORGANIZACIONES DE Y PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El presente listado detalla los datos de contacto de los representantes de las principales organizaciones que promueven la inserción laboral de las personas con discapacidad.

ORGANIZACIÓN: AYNIMUNDO

REPRESENTANTE: Verónica Rondón Rodríguez
DIRECCIÓN: Calle Arturo Suarez # 182 Zona B – San Juan de Miraflores
CORREO: aynimundo@aynimundo.org
TELÉFONO: 01 - 450-9561
PÁGINA WEB www.aynimundo.org

ÁREA DE TRABAJO:

- Asesoramiento y búsqueda de empleo en empresas que estén interesadas en el trabajo con personas con discapacidad. Comprende:
- Análisis de los puestos de trabajo y búsqueda de oportunidades laborales para las personas con discapacidad.
- Acompañamiento en el puesto de trabajo de la persona seleccionada para favorecer la mayor independencia y autonomía, y poder desempeñar el empleo adecuadamente.
- Sensibilización de los equipos de trabajo donde se integren los nuevos trabajadores.

ORGANIZACIÓN: ASSORELI

REPRESENTANTE: Guillermo Toyco Pinchi
DIRECCIÓN: Av. Venezuela # 28, a la espalda de la Iglesia Jesus Nazareno – Cercado de Lima
CORREO: info@assoreli.pe
TELÉFONO: 01 - 946865923
PÁGINA WEB www.assoreli.pe

ÁREA DE TRABAJO:

- Bolsa de Trabajo para personas sordas
- Formación técnica y habilidades para el empleo para personas sordas
- Enseñanza de la Lengua de Señas Peruana a Empresas para mejorar la comunicación con sus trabajadores con discapacidad auditiva.

ORGANIZACIÓN: Centro Cerrito Azul

REPRESENTANTE: Mariela Sandoval Guerrero
DIRECCIÓN: Enrique Oppenheimer # 529 Zona B – San Juan de Miraflores
CORREO: direccion@centrocerritoazul.com
TELÉFONO: 986583165
PÁGINA WEB www.centrocerritoazul.com

ÁREA DE TRABAJO: Integran laboralmente a la población con discapacidad intelectual, autismo a través de su servicio de Bolsa de Trabajo.

ORGANIZACIÓN: Centro Ann Sullivan del Perú

REPRESENTANTE Liliana Mayo Ortega:
DIRECCIÓN: Calle Petronila Alvarez # 180 Urb. Pando V Etapa – San Miguel
CORREO: lilimayo@annsullivanperu.org
TELÉFONO: 01 514-7100
PÁGINA WEB: www.annsullivanperu.org

ÁREA DE TRABAJO: Cuenta con un Programa de Empleo con Apoyo el cual esta dirigido a jóvenes y adultos con autismo, síndrome de Down, parálisis cerebral, de 16 a más años de edad, que tengan las habilidades necesarias para ser incluidos total o parcialmente en un lugar de trabajo real remunerado.

ORGANIZACIÓN: OMAPED Lince

REPRESENTANTE: Rocío Egocheaga Castillo
DIRECCIÓN: Av. José Pardo de Zela N° 480
CORREO: regoecheaga@munilince.gob.pe regoecheaga@hotmail.com
TELÉFONO: 01 471-0850 / 979780984

ORGANIZACIÓN: OMAPED Miraflores

REPRESENTANTE: River Cersso Bendezu
DIRECCIÓN: Mariano Melgar 247 (altura cdra 10 Av. del Ejército)
CORREO: river.cersso@miraflores.gob.pe
TELÉFONO: 01 6177126/ 994657395

ORGANIZACIÓN: OMAPED Villa El Salvador

REPRESENTANTE: Aldo Montenegro Torres
DIRECCIÓN: Sector 2, Grupo 15, Avenida Revolucion S/N
CORREO: omaped@munives.gob.pe
TELÉFONO: 01 31925306 anexo 152/ 934254455

ORGANIZACIÓN: OMAPED Ventanilla

REPRESENTANTE: Cheller De La Cruz Garrido
DIRECCIÓN: Av La Playa, Ventanilla 07036
CORREO: cdelacruz@muniventanilla.gob.pe
TELÉFONO: 01 631-1400 anexo 235 / 992105626

ORGANIZACIÓN: OMAPED San Martín de Porres

REPRESENTANTE: Oscar Oswaldo Gomez Lozano
DIRECCIÓN: Calle Germán Stiglich cdra. 22- Urb. Antares – Parque Ecológico San Martín (Ex Mayta Cápac).
CORREO: omaped@smp.gob.pe
TELÉFONO: 01 2002551/ 992168767

