

Buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad



Créditos

Con la colaboración de:

- Federación Nicaragüense de Asociaciones de Personas con Discapacidad (FECONORI)
- Federación Nacional de Organismos de Personas con Discapacidad de Honduras (FENOPDIH)
- Bluefields Indian & Caribbean University (BICU)
- Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland e.V. (ASB)
- Euskal Fundoa
- Fundación Pro Desarrollo Integral de Somoto

Título: Buenas prácticas sobre inclusión laboral de personas con discapacidad

Primera adición: Octubre, 2020

Fotografía de portada: Walmart Centroamérica, 2019.

Elaboración: Sandra Ivette Zúñiga Briceño.

Supervisión y revisión: FECONORI: David López, Presidente; Noel de Jesús Palacios, Secretario Ejecutivo; Isis Vivas, Responsable de proyectos.

FENOPDIH: María Enecon Perdomo Gómez, Presidenta; David Antonio Araujo, Oficial de Proyectos

Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland (ASB): Alberto Gómez Susaeta

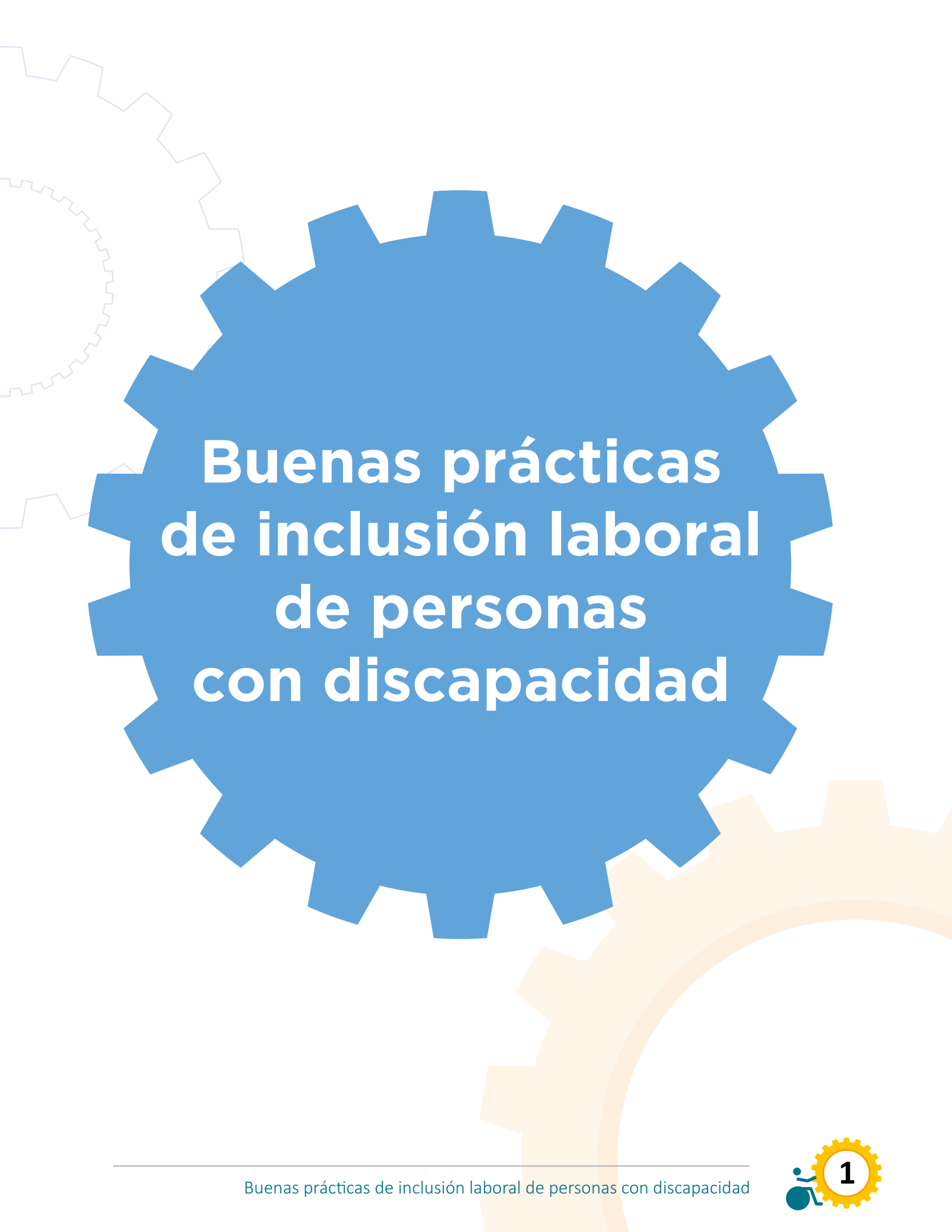
Diseño y diagramación: Danfer Lanzas

Impresión: XXXXX

El presente documento ha sido elaborado en el marco del proyecto *“Promoviendo la no discriminación y dignificación de las personas con discapacidad en Nicaragua y Honduras”*, implementado por la Federación Nicaragüense de Asociaciones de Personas con Discapacidad (FECONORI), la Federación Nacional de Organismos de Personas con Discapacidad de Honduras (FENOPDIH), Bluefields Indian & Caribbean University (BICU), Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland e.V. (ASB), Euskal Fundoa y la Fundación Pro Desarrollo Integral de Somoto con el apoyo financiero de la Unión Europea.

Este documento se ha realizado con la ayuda financiera de la Unión Europea. El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de la autora y del consorcio de organizaciones del proyecto y en modo alguno debe considerarse que refleja la posición de la Unión Europea.

Se autoriza la reproducción y difusión del material contenido en este producto para fines educativos u otros fines no comerciales sin previa autorización escrita de los titulares de los derechos de autor, siempre que especifique claramente la fuente.



Buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad

Agradecimientos

Esta publicación sobre buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad conllevó un enriquecedor proceso de consulta con diversas organizaciones y asociaciones de personas con discapacidad de los países que forman parte del Convenio Centroamericano de libre movilidad (CA-4), con representantes de instituciones públicas y del sector privado que, desde su experiencia, han contribuido a un mejor entendimiento sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Agradecimiento al equipo del proyecto, especialmente a las personas con discapacidad, de las instituciones y sector privado que fueron consecuentes en compartir sus experiencias, retos y aprendizajes a favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Nicaragua

- Sede de ASB Regional-Equipo técnico: Alberto Gómez Susaeta, Coordinador Programa Inclusión; Sabine Kuse, Oficial de Comunicación
- FECONORI: David López, Presidente; Noel de Jesús Palacios, Secretario Ejecutivo; Isis Vivas, Responsable de proyectos
- Ministerio Economía Familiar, Cooperativa, Comunitaria y Asociativa (MEFFCA): Ivania Gutiérrez, Responsable de pequeños negocios MEFFCA
- Instituto Nacional Tecnológico (INATEC): Javier Zúñiga, Responsable de la Dirección Técnica Metodológica INATEC
- Asociación Nacional de Sordos de Nicaragua (ANSNIC): Francisco Jaz Briones
- Organización de Ciegos de Nicaragua Marisela Toledo (OCN): Jairo Quintanilla Urroz
- Los Pipitos: Ricardo Mora
- Walmart Nicaragua: Carmen Blanco, Gerente de Recursos Humanos NI; María Marta Rodríguez Gómez, Coordinadora de Asuntos Corporativos NI; Eglénia Juniet Gutiérrez Gutiérrez, Auxiliar de Caja WMCS; Cristhian Alexander Tijerino Salgado, Mercancía General WMCS

Guatemala

- Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad de Guatemala (CONADI): Sebastián Toledo, exdirector

- Asociación de Estudiantes con Discapacidad de la Universidad de San Carlos, Guatemala (ASEDIS-USAC): Jorge López, Secretario General

Honduras

- FENOPDIH: María Enecon Perdomo Gómez, Presidenta; David Antonio Araujo, Oficial de Proyectos; Elizabeth del Carmen Gutiérrez. Administradora General
- Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE): Elena Quiroz, Directora de Desarrollo Empresarial
- Impact Hub Tegucigalpa, Honduras: Dina Núñez Azzad, Fundadora
- Asociación Nacional para el Desarrollo de las Personas Ciegas de Honduras (ANDEPCIH): Patricia Dinora Armijo
- Comisión de Inclusión Laboral Honduras (CIL): Percy Noel Santos, Coordinador
- Unión Nacional de Ciegos Hondureños (UNCIH): Wendy Carolina Velázquez Velázquez y Oscar Orlando Discua
- Asociación Nacional de Discapacitados de Honduras (ANADISH): Jorge Rubén Escalante García

País Vasco - España

- GUREAK: Jon Ander Arzallus Galparsoro, Responsable de Innovación; María Larraza Malkorra, Directora de Marketing y Comunicación

¹ Acuerdo firmado en junio, 2006. El acuerdo establece la libre movilidad entre los ciudadanos de los países firmantes sin restricciones adicionales más que sus documentos de identidad nacional.

Contenido

	Pág.
Introducción	4
Primera parte:	
Marco jurídico y normativo de la inclusión laboral para personas con discapacidad	9
Marco jurídico y normativo internacional	10
Marco jurídico normativo nacional	14
Segunda parte:	
Buenas prácticas sobre incidencia en leyes	25
1. Incidencia de CONADI para la aprobación de la ley específica para el Fomento de Trabajo, Empleo y Emprendimiento para personas con Discapacidad	26
2. Ley 763 “Ley de los derechos de las personas con discapacidad”. Un camino de diálogo, cabildeo, concientización y apoyo ciudadano	33
Tercera parte:	
Buenas prácticas sobre inclusión laboral en Honduras y Nicaragua	41
3. Programa piloto de pre-incubación de negocios. Una alianza FENOPDIH e IMPACT HUB para el fortalecimiento de capacidades e iniciativas de fomento y apoyo al emprendimiento de personas con discapacidad	42
4. Programa IncluIRSE. Un modelo de inclusión laboral basado en capacidades	49
5. “Nicaragua fuerza bendita, emprendimientos que inspiran”	57
6. Guía para los empleadores sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad	64
Cuarta parte:	
Buenas prácticas regionales e internacionales	71
7. GUREAK. Una empresa que potencia capacidades.	72
8. Estrategia regional de Inclusión y Diversidad de Walmart (México y Centroamérica)	78
Quinta parte:	
Conclusiones, Recomendaciones y Aprendizajes	83
Referencias	90
Siglas y acrónimos	92

Introducción

La sistematización sobre buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad se inscribe en el proyecto “*Promoviendo la no discriminación y dignificación de las personas con discapacidad en Nicaragua y Honduras*”, implementado desde diciembre 2018 por Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland e. V. (ASB), Federación Nicaragüense de Asociaciones de Personas con Discapacidad (FECONORI), Federación Nacional de Organismos de Personas con discapacidad de Honduras (FENOPDIH), Euskal Fonda, Fundación Pro Desarrollo Integral de Somoto y BICU, con el financiamiento de la Unión Europea.

Según el Informe Mundial de la Discapacidad (OMS y Banco Mundial, 2011), aproximadamente mil millones de personas tienen algún nivel de discapacidad, es decir, un 15% de la población mundial, con una especial prevalencia de la discapacidad en las mujeres, en las personas de mayor edad y en aquellas poblaciones con menores recursos. Estas cifras varían según los métodos de investigación utilizados (El Salvador, 4.1%²; Guatemala, 10.2%³; Honduras, 2.7%⁴ y Nicaragua, 2.5%⁵).

Referente al empleo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que el 80% de las personas con discapacidad en edad de trabajar están en situación de desempleo, lo que se asocia a la falta de oportunidades educativas y de capacitación laboral, así como de barreras actitudinales entre los empleadores que consideran costosa la incorporación laboral de personas con discapacidad en sus empresas.

En el caso de los países que forman parte del CA-4, las personas con discapacidad suelen tener empleo en un menor porcentaje que las personas sin discapacidad. Según la II Encuesta Nacional de Discapacidad en Guatemala (ENDIS 2016), el 34% de las personas adultas con discapacidad estaban involucradas en actividades laborales, en comparación con el 47% de las personas sin discapacidad. En el caso de Honduras, un 36.9% de personas con discapacidad en edad laboral gozan de un empleo (OISS, 2014)⁶. Para El Salvador y Nicaragua, no se dispone de cifras oficiales sobre la tasa de empleo de personas con discapacidad en edad laboral.

2 DIGESTYC, Censo de Población 2007.

3 Informe de la II Encuesta Nacional sobre Discapacidad en Guatemala. ENDIS, 2016.

4 Instituto Nacional de Estadística. XXVI Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples. 2002.

5 Censo de la discapacidad 2009, Programa “Todos con Voz”, Ministerio de Salud.

6 Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2014). Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica.

Disponible en línea: <https://bit.ly/2AG48li>



Abordar la inclusión laboral de personas con discapacidad precisa del conocimiento sobre el artículo 27 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que fue ratificada entre los años 2007 y 2009 por todos los países del CA-4. La Convención señala en su artículo 27, inciso 1 sobre Trabajo y empleo que “Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”.

“Hablar de empleo es hablar de poder adquisitivo, vida digna, trabajo pleno, educación inclusiva, ajustes razonables, entre otras condiciones que solo pueden alcanzarse con acciones conjuntas entre los distintos actores que contribuya a fortalecer la coordinación regional”.

Encuentro Regional de Intercambio de experiencias sobre Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en países del CA-4.
28 y 29 de noviembre, 2019. Managua, Nicaragua

Esta sistematización se centra en mostrar buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad, desarrolladas en un esfuerzo conjunto entre asociaciones de personas con discapacidad, instituciones públicas y del sector privado, tanto de la región como de experiencias regionales e internacionales conocidas. Esperamos que este documento sea de utilidad para emprender procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad.

¿Cómo se desarrolló el proceso de sistematización?

El proceso de sistematización de buenas prácticas que fue desarrollado entre los meses de mayo y septiembre de 2020 incluyó los siguientes momentos:

Primero, las reuniones iniciales de coordinación con representantes de ASB, FECONORI y FENOPDIH. En este espacio se reflexionó sobre los objetivos y los ejes de la sistematización centrados en rescatar buenas prácticas sobre alianzas entre sectores de discapacidad, público y privado, ajustes razonables, accesibilidad, perfiles de trabajo, entre otros. En este momento fueron seleccionadas las experiencias de carácter nacional, regional e internacional.

Segundo, se dio el proceso de reconstrucción de las experiencias a partir de información secundaria y primaria:

a) **información secundaria:** revisión y análisis de información de diversas fuentes (marcos legales, censos nacionales, estudios comparativos) que han permitido completar la información sobre la situación de las personas con discapacidad ante el empleo, el marco institucional y jurídico laboral, así como las experiencias sobre inclusión laboral del sector de discapacidad.



Fuente: FENOPDIH, 2020

b) **información primaria:** la consulta con personas claves que estuvieron vinculadas en cada una de las experiencias. Para ello, se aplicaron técnicas participativas como entrevistas virtuales y presenciales con personas con discapacidad de diferentes asociaciones que participaron como protagonistas de las experiencias de inclusión laboral, asimismo con representantes de organizaciones y fundaciones de personas con discapacidad, sector público y privado.



Fuente: Sandra Zúñiga Briceño, 2020

En el **tercer** momento del proceso se analizó la información y se redactó el documento de sistematización de las experiencias en función de la información primaria y secundaria obtenida.



Fuente: Sandra Zúñiga Briceño, 2020

En el **cuarto** momento, el documento de sistematización fue presentado para retroalimentación de los socios del proyecto y participantes del proceso de consulta. Con el propósito de hacer una reinterpretación de la experiencia y reflexionar sobre los resultados del proceso se llevaron a cabo sesiones de trabajo con representantes de ASB, FECONORI y FENOPDIH.

Por último, se culminó con el documento final de sistematización que recoge todo el proceso implementado en esta experiencia, sus aciertos y desaciertos, así como recomendaciones para el futuro, para que pueda ser compartido con asociaciones de personas con discapacidad, instituciones públicas, empresas y población en general, interesada en aportar a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

¿Qué contiene esta sistematización?

Este documento está estructurado de la siguiente manera:

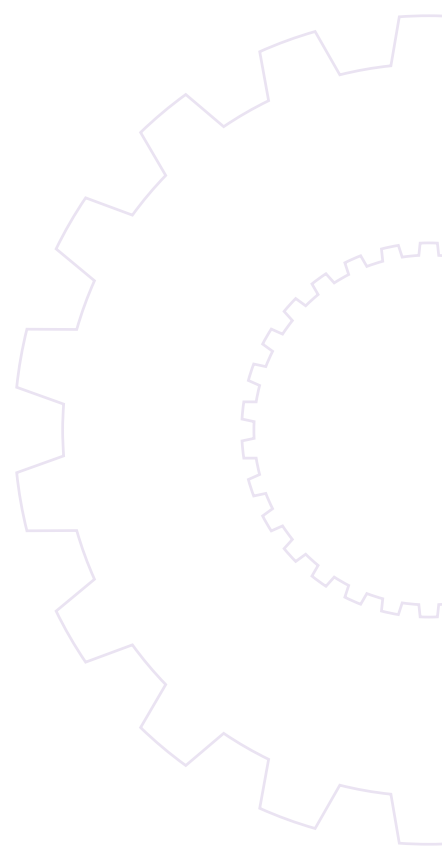
El **primer apartado** proporciona el marco jurídico y normativo de la inclusión laboral en el ámbito internacional y nacional y las medidas para la incorporación laboral de las personas con discapacidad.

El **segundo apartado** incluye buenas prácticas sobre incidencias en leyes específicas y generales que contienen disposiciones dirigidas a promover su inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

El **tercer apartado** ofrece un conjunto de buenas prácticas sobre inclusión laboral desarrolladas en Honduras y Nicaragua.

El **cuarto apartado** integra buenas prácticas sobre inclusión laboral conocidas y desarrolladas en el ámbito regional e internacional.

En el **quinto y último apartado** se presentan las conclusiones, recomendaciones y lecciones aprendidas.



Primera Parte

Marco jurídico y normativo de la inclusión laboral para personas con discapacidad



Fuente: GUREAK, febrero 2020. Visita industria tabacalera Joya de Nicaragua, Esteli, Nicaragua

Marco jurídico y normativo de la inclusión laboral para personas con discapacidad

En la actualidad, en el ámbito nacional e internacional se han dado importantes avances respecto al marco normativo que regula la inclusión laboral de personas con discapacidad. No obstante, aún existen brechas entre el respaldo jurídico y la materialización de los derechos socio-económicos de este grupo de población, que patentice que se va en buen camino hacia la igualdad de oportunidades laborales. En este apartado se presentan los principales instrumentos internacionales y nacionales que han marcado una ruta ardua encaminada a garantizar condiciones de igualdad de oportunidades, acceso a servicios y pleno goce de sus derechos de las personas con discapacidad.

Marco jurídico y normativo internacional

En las últimas décadas, se han formado y suscrito una serie de instrumentos internacionales en materia de protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad, que apuntan hacia deberes de los Estados y de la sociedad y que presentan lineamientos para su aplicación. Estos instrumentos internacionales no son de carácter obligatorio, aunque aquellos Estados que se adhieren se comprometen a cumplir e implementar, mediante sus constituciones, leyes, entre otros, los principios y lineamientos contenidos en esas normativas internacionales.

Convenio nº 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (Personas con Discapacidad), 1983

El Convenio nº 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas con Discapacidad) adoptado por la OIT en junio de 1983⁷, entró en vigor en 1985. Este Convenio cuyo objetivo es asegurar la readaptación profesional al empleo para las personas con discapacidad y que se promueva así la integración o la reintegración de las persona con discapacidad en la sociedad, ha sido ratificado solamente por El Salvador (1990) y Guatemala (1994).

7 ONU. Organización Internacional del Trabajo. Convenio No. 159. Sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), adoptado el 22 de junio de 1983 y entró en vigor el 20 de junio de 1985. <http://xurl.es/91u8k>

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

Hasta el año 2008, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad ha sido el instrumento internacional con que se contaba; su alcance se centra en la prevención y la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad. En su artículo III, inciso 1, los Estados firmantes se comprometieron a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole para cumplir con estos objetivos.

La Convención fue aprobada el 7 de junio de 1999 en Guatemala y fue firmada por los países el 08 de Junio de 1999⁸. Todos los países que forman parte del CA-4 han ratificado la Convención en mención en diferentes fechas. (Ver cuadro No. 1)

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



Convención de Derechos de las personas con discapacidad

El 13 de diciembre de 2006, durante la Asamblea General de las Naciones Unidas, se aprobó por consenso la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo facultativo, los cuales entraron en vigor el 3 de mayo de 2008⁹. La Convención constituye un hito en el cambio de paradigma hacia las personas con discapacidad; de acuerdo al artículo 1º de la Convención, su propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.



CONVENCIÓN
SOBRE LOS
DERECHOS DE
LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

⁸ Resolución 1608 XXIX-0/99 de la Asamblea general de la OEA. 7 de Junio de 1999. <http://xurl.es/8z8au>

⁹ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Asamblea General. 76ª sesión plenaria. Nueva York: Organización de las Naciones Unidas. 2006. <https://bit.ly/2ZCAWp0>

Con la Convención, las personas con discapacidad son reconocidas internacionalmente como titulares de derechos que pueden participar en el desarrollo de la sociedad y de la economía, asumir el control de su vida, tomar sus propias decisiones e integrarse plenamente a su comunidad.

Para concretizar la firma de este tratado internacional, luego de intensas negociaciones (entre los años 2001 y 2006), el Comité especial Ad Hoc designado por la Asamblea General de las Naciones Unidas¹⁰ y conformado por delegados de los gobiernos, órganos defensores de derechos humanos, organizaciones internacionales y organismos no gubernamentales, presentó el informe que se convirtió en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).

En el caso de los países que constituyen el CA-4, todos han suscrito la Convención (30 de marzo de 2007) y la han ratificado. En ese sentido, al ratificar la Convención, los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad; a la adopción de todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad (Art. 4, Inciso b).

En el artículo 33 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006), los Estados Partes se comprometieron a designar un mecanismo de coordinación para facilitar la adopción de medidas relativas a la aplicación de la presente Convención. En el caso de El Salvador existe el Consejo Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, (CONAIPD)¹¹; Guatemala cuenta con el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad. (CONADI)¹²; Honduras con la Dirección General de Desarrollo para las Personas con

“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás”
Art. 27. CDPD

10 88a. sesión plenaria de la Asamblea General de las Naciones Unidas, se aprobó la Resolución 56/168.

11 Art. 11. Ley Especial de Inclusión para Personas con Discapacidad (2020).

12 Art. 2 Cap. II. Reglamento al Decreto 135-96.

Discapacidad (DIGEDEPDI), como dependencia de la Secretaría de Estado en los Despachos de Gobernación y Justicia¹³ y Nicaragua con el Consejo Nacional de Promoción y Aplicación de los Derechos de las Personas con Discapacidad¹⁴ (Ver cuadro No. 2).

En el caso particular de trabajo y empleo, el artículo 27° de la Convención prevé un conjunto de medidas orientadas a garantizar el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con los demás. Entre dichas medidas están: la protección de sus derechos en condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor; a condiciones de trabajo seguras y saludables; acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional; emplearles en el sector público y promover el empleo en el sector privado mediante políticas de acción afirmativas, incentivos, entre otras; velar por que se realicen ajustes razonables; promover programas de rehabilitación vocacional y profesional.

Cuadro 1. Firmas, ratificación o adhesivos de los instrumentos internacionales por parte de los países del CA-4

Instrumentos Internacionales	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)		Convención Interamericana para la Eliminación de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999)		Convenio nº 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (Personas con Discapacidad), 1983
	Países CA-4				
	Firma Convención y Protocolo Facultativo	Ratificación depositada en Naciones Unidas	Firma Convención	Ratificación/ Adhesión	Fecha de Ratificación
El Salvador	30 marzo 2007	14-dic-2007	08 junio 2019	15-ene-2002	2-agos-1990
Guatemala		07-abr-2009		08-ago-2002	5-abr-1994
Honduras		14-abr-2008		14-sep-2011	
Nicaragua		07-dic-2007		15-jul-2002	

Fuente: Elaboración propia a partir de la información recopilada de las Gacetas y de documentos de instituciones correspondientes de los países del CA-4.

13 Art. 59. ley de equidad y desarrollo integral para las personas con discapacidad. Decreto No 160-2005.

14 Art. 69. Ley de derechos de las personas con discapacidad. Ley 763.

Marco jurídico normativo nacional

Constituciones políticas de los países del CA-4

Las Constituciones de todos los países del CA-4 contienen referencias explícitas a los derechos de las personas con discapacidad. Entre los derechos que se encuentran más protegidos en las constituciones de estos países encontramos al ámbito del trabajo y a la seguridad social, la salud y fomento a la educación. Un aspecto destacable es que en ninguna de las constituciones de estos países se explicita el derecho a la plena participación de las personas con discapacidad en las diferentes esferas de la vida.

Aunque se han dado importantes avances en la adecuación de las leyes nacionales a partir de los compromisos adquiridos por los Estados con los instrumentos internacionales, en las constituciones de los países del CA-4 se mantienen los términos de “personas con limitaciones” (El Salvador, 1983), “minusválidos” (Guatemala, 1993 y Honduras, 1982). Nicaragua (1987, con enmiendas hasta 2014) es el único país donde su constitución incorpora términos como “personas con discapacidad o discapacitados”.

En materia de inclusión laboral las constituciones de estos países consagran el derecho al trabajo y la protección social de las personas con discapacidad, aunque únicamente El Salvador y Guatemala aluden de manera explícita a la protección y el fomento del trabajo y empleo (El Salvador, Art. 37; Guatemala, Art. 102; Honduras, Art. 142; Nicaragua, Art. 82).

“Cada país del CA-4 establece en su Constitución Política el mandato jurídico de protección y resguardo de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad”

Encuentro regional de intercambio de experiencia sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad en países del CA-4.
28 y 29 de noviembre, 2019.
Managua, Nicaragua.

Leyes sobre discapacidad

Todos los países del CA-4 cuentan con leyes específicas sobre los derechos de las personas con discapacidad, que contienen disposiciones dirigidas a promover su inclusión social y laboral. Los países que han modificado sus leyes en los últimos años son Nicaragua (2011) y más recientemente El Salvador (2020); lo que les ha permitido armonizarla con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En el caso de Guatemala, la Ley de atención a las personas con discapacidad (Decreto 135-96) ha sido modificada en su artículo 1 y 3 por Decreto n° 5-2011, en lo que se refiere a la inclusión de las personas que padecen de acondroplasia, displasia ósea u otra de origen genético de talla y peso y a la modificación de la definición de discapacidad. A fin de actualizar esta ley, en el año 2016 se presentó al legislativo la propuesta de ley No. 5125, alcanzó su discusión en tres debates y quedó pendiente su aprobación y redacción final por artículos.

En Honduras, desde el año 2010 las asociaciones y organizaciones de la sociedad civil en coordinación con algunas de las Instituciones del Estado comenzaron a trabajar en la propuesta de reforma al Decreto 160-2005 “Ley De Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad”, que conduce a fortalecer el proceso de armonización de la ley, con el fin de disminuir la invisibilización, exclusión y estigma a la que ha sido sometido este sector.

Percy Noel Santos, afiliado a la Unión Nacional de Ciegos de Honduras (UNCIH), nos comparte su experiencia:

“Desde el año 2010 se está impulsando la propuesta de reforma a la Ley de equidad y desarrollo integral para las personas con discapacidad. En el 2015 quedó la moción votada en la asamblea y el 25 de enero de 2019 el proyecto de ley logra un dictamen favorable por parte de la comisión asignada. Desde marzo de 2019 la ley se encuentra en la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso y está a la espera de su aprobación. Este esfuerzo ha sido liderado por FENOPDIH, por FENAPAPEDISH y por la CIARH .

Ha sido un proceso engorroso y largo, de muchas protestas en el Congreso, cabildeo con diputados y representantes de partidos políticos; existe falta de interés y apoyo del gobierno, falta de voluntad política”.

15 Federación Nacional de Organismos de Personas con Discapacidad de Honduras (FENOPDIH) Federación Nacional de Padres de Personas con Discapacidad de Honduras (FENAPAPEDISH), Coordinadora de Instituciones y Asociaciones de Rehabilitación de Honduras (CIARH).

En general, estas leyes que regulan el ámbito de la discapacidad en los países del CA-4 consideran el derecho a la salud, accesibilidad, educación inclusiva, ajustes razonables, trabajo y empleo, recreación y deporte. De manera explícita en la reciente Ley especial de inclusión para personas con discapacidad de 2020 de El Salvador (Art. 32) y la Ley 763, Ley de los derechos de las personas con discapacidad de 2011 de Nicaragua (Art. 28) se considera la participación política y pública como derecho de las personas con discapacidad.

De igual manera, en todas las leyes existen disposiciones normativas que consagran el derecho de la inclusión laboral de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que los demás. Asimismo, en estos países se dispone de leyes generales del trabajo, código del trabajo, políticas nacionales de empleo digno, leyes de concertación tributaria, entre otras, que promulgan la incorporación laboral de las personas con discapacidad. A continuación se presentan las leyes, normativas, políticas y programas vinculados con los derechos laborales de las personas con discapacidad:

Cuadro 2. Instrumentos nacionales, instituciones rectoras y programas de los países del CA-4 (Constitución, leyes políticas, instituciones, programas)

Constitución /leyes	EL SALVADOR	GUATEMALA	HONDURAS	NICARAGUA
PAÍSES CA-4				
Constitución de la República. Artículos en los que se hace referencia a las personas con discapacidad	(1996) Art. 37, 70, 194	(1993) Art. 53, 102	(2005) Art. 60, 83, 120, 142, 169	(1995) Art. 56, 62, 82
Leyes de discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> Ley especial de inclusión para personas con discapacidad (2020) 	<ul style="list-style-type: none"> Ley de atención a las personas con discapacidad (Decreto 135-96). Reglamento de la Ley No.135-96 	<ul style="list-style-type: none"> Ley de equidad y desarrollo integral para las personas con discapacidad. (2005) (Decreto 160-2005). 	<ul style="list-style-type: none"> Ley de los derechos de las personas con discapacidad. Ley 763 (2011). Reglamento a la Ley 763. Decreto no. 11-2014.

Constitución /leyes	EL SALVADOR	GUATEMALA	HONDURAS	NICARAGUA
PAÍSES CA-4				
Leyes, normativas, políticas laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Código del Trabajo.(Art. 29, 11, 12; Art. 123) • Política Nacional de Empleo Decente. • Norma Técnica Salvadoreña de Accesibilidad (2014). 	<ul style="list-style-type: none"> • Código Trabajo. (Decreto 1441-1961) • Ley de Aprobación de la Política Nacional en Discapacidad y Plan de Acción. (Decreto 16-2008). • Reformas a la Ley de derechos de autor y derechos conexos – Guatemala. Decreto No. 21-2018 • Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032. Crecimiento Económico Sostenido, Inclusivo y Sostenible • Plan de Acción 2017-2021 • Ley de Lengua de Señas de Guatemala Decreto 3-2020 	<ul style="list-style-type: none"> • Las Políticas Públicas con el eje de trabajo (2013). • Ley de incentivos fiscales. Decreto No.54-96 • Ley de igualdad de oportunidades para la Mujer. Decreto No. 34-2000. • Ley de Inspección del Trabajo Decreto No. 178-2016. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley Nº 185, Código del Trabajo. (Art. 198, 199, 200, 201). • Plan Nacional de Desarrollo Humano • Ley de Concertación Tributaria. Ley 822. • La Norma Técnica Obligatoria Nicaragüense 12006-04 (2004). Ley de protección de los derechos humanos de las personas con enfermedades mentales. (2008) Ley No. 650. • Ley del Lenguaje de Señas Nicaragüense (2009). Ley No. 675
Instituciones rectoras que velan por el cumplimiento de la norma	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio del trabajo y previsión social dependencia Inspectoría del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) 	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría del trabajo a través de sus inspectores del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • El Ministerio del trabajo con Inspectoría del trabajo
Programas y proyectos para la mejora de la empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Ferias de autoempleo. • Jornadas de sensibilización. • Procesos de inclusión desde las organizaciones de personas con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Programa Empléate inclusivo. • Pasantías laborales. • Seguimiento y monitoreo del recurso humano con discapacidad contratado. • Cursos técnicos por el MINTRAB e INTECAP. • Bazar de emprendimientos. • Cursos de habilidades blandas (MINTRAB/CONADI) • Mejoras del perfil de empleabilidad. • Concientización de colaboradores del sector público y privado. • Micro-emprendimientos para personas con discapacidad visual. • Proyecto Ágora. 	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma Empléate Plus • Ferias de empleo • Capacitación a inspectores del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma Nicaragua Fuerza bendita emprendimientos que inspiran. • Ferias de empleo. • Cursos técnicos desde el INATEC. • Programa Ágora.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información recopilada de las Gacetas, de documentos y entrevistas realizadas a las instituciones correspondientes de los países del CA-4.

Medidas para la incorporación laboral de las personas con discapacidad

Todas las leyes nacionales de los países del CA-4 consagran mecanismos para la incorporación laboral de las personas con discapacidad. A continuación se presenta las medidas más relevantes que refieren las leyes de cada país sobre derechos laborales de las personas con discapacidad:

Referente a **El Salvador**, la Ley de inclusión de las personas con discapacidad (junio, 2020) que sustituyó a la recién derogada Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad,¹⁶ en el Capítulo X recoge 9 artículos que abordan los derechos sobre el trabajo y empleo. Entre los avances de esta nueva ley se tiene la obligación de los empleadores de contratar como mínimo a una persona con discapacidad por cada veinte trabajadores que tenga a su servicio, asegurando trabajo digno y la equidad de género para su contratación. Un elemento nuevo es la creación de condiciones de accesibilidad del entorno de trabajo para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, dotándoles incluso de los recursos e implementos técnicos como tecnológicos para la ejecución de sus labores.



Fuente: *Diario Latino*, 2020. <https://bit.ly/2ERKZPp>

En **Guatemala**, en la Ley de atención a las personas con discapacidad (Decreto N° 135-1996), Capítulo V, contiene 10 artículos que establecen beneficios laborales. El artículo 34 establece que el Estado garantiza la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad tengan el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, dependiendo de las limitaciones físicas o mentales que presenten.

¹⁶ Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, que fue emitida por Decreto Legislativo N° 888 el 27 de abril de 2000, publicado en el D.O. N° 95, Tomo 347, del 24 de mayo de 2000.

En la ley se considera la no discriminación por razones de discapacidad (Art. 35); asesoramiento técnico a los empleadores para la adaptación del empleo y creación de ambientes físicos adecuados a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad (Art. 37); el goce de un trabajo equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo (Art. 40); la capacitación laboral (Art. 42); entre otros derechos laborales.

En la propuesta de ley No. 5125, presentada al legislativo en el año 2016 y que aún no ha sido aprobada, se establece una cuota del 4% en empresas de más de 50 trabajadores y un mínimo del 2% en las dependencias estatales.

En el proyecto de Ley sobre fomento de trabajo, empleo y emprendimiento de personas con discapacidad (Ley 5529), que fue conocido en enero de 2020 en primera lectura en el Congreso de la República, se establece una cuota para el sector privado del 2% como mínimo, si la empresa tiene más de 51 empleados; del 3% como mínimo, si tiene más de 500 empleados; y del 5% como mínimo, si tiene más de 1,000 empleados. Mientras que para las entidades públicas es del 2% como mínimo, si la institución tiene más de 50 empleados; del 3% como mínimo, si tiene más de 100 empleados; y del 5% como mínimo si tiene más de 1,000 empleados.

En el caso de **Honduras**, la Sección IV (artículos 31 a 37) del Capítulo III (Derechos) de la Ley de equidad y desarrollo integral para las personas con discapacidad (Decreto No 160-2005) está dedicada al trabajo. De acuerdo con el artículo 31, el Estado garantiza a las personas con discapacidad en todo el país, el derecho a un empleo digno y adecuado a sus condiciones necesarias personales. Los subsiguientes artículos abordan la no discriminación laboral (Art. 32); cuotas de empleo por parte de la administración pública y privada (Art. 35); incentivos fiscales (Art. 36); desarrollo de programas especiales de capacitación para la formación laboral (Art. 37).

En **Nicaragua**, la Ley de los derechos de las personas con discapacidad (2011) dedica el Capítulo IV (artículos 34 a 37) a los Derechos Laborales. En el artículo 34 establece que el Estado, a través del Ministerio del Trabajo, está obligado a garantizar que las personas con discapacidad puedan trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas y a que gocen de sus derechos laborales. Señala que empleadores deben realizar ajustes razonables, adaptando el entorno y las condiciones laborales en base de sus necesidades, promociones y ascensos laborales se den en igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la capacidad y el desempeño dentro de la empresa, sin considerar los motivos relacionados con la discapacidad.

La Ley 763 hace referencia a la no discriminación. Incluye el fomento de capacitación técnica y profesional de forma individual y colectiva, el autoempleo, promoviendo oportunidades

empresariales, constitución de cooperativas e inicio de empresas propias (Art. 35); todas las instituciones y empresas nacionales, municipales, estatales y privadas que tengan cincuenta o más trabajadores deben incluir al menos el dos por ciento de personas con discapacidad en sus respectivas nóminas (Art. 36); serán prioridad en los programas socioeconómicos de acceso al crédito, incluyendo lo programas regionales, nacionales y municipales existentes (Art. 37).

Como se puede apreciar en los apartados anteriores, en todos los países del CA-4 las leyes específicas de discapacidad establecen cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, con las obligaciones de los empleadores estatales, privados y gobiernos locales respecto del porcentaje de personas con discapacidad que deben emplear, según el número total de trabajadores que se desempeñen en cada empresa. Aunque en la mayoría de los países, que tienen este sistema de cuotas, se aprecia un incumplimiento generalizado del mismo.

En todas estas leyes se establecen medidas de formación técnica y profesional y ajustes razonables. En el caso de El Salvador, Honduras y Nicaragua se definen multas y sanciones por incumplimiento de las normas de la inclusión Laboral.

En El Salvador y Nicaragua se establece apoyo para el autoempleo y la creación de empresas por personas con discapacidad. Aunque Nicaragua es el único país donde la ley incluye con carácter prioritario a las personas con discapacidad en los programas socioeconómicos de acceso al crédito, incluyendo lo programas nacionales y municipales existentes. Según el artículo 22 del Reglamento de la Ley 763¹⁷, se estableció el plazo máximo de 1 año para que las entidades crediticias, bancarias y comerciales ajustaran sus políticas para el otorgamiento de créditos, bajo el principio de la no discriminación. En este sentido, La Superintendencia de Bancos y otras Instituciones Financieras (SIBOIF) y el Ministerio de Fomento, Industria y Comercio (MIFIC) son las encargadas de velar por el cumplimiento de esta disposición.

“Son los Estados con sus gobiernos, sector público y privado y sociedad civil organizada, quienes conjuntamente deben asumir la responsabilidad de la inserción laboral de las personas con discapacidad, desde el trabajo complementario”

Encuentro regional de intercambio de experiencia sobre inclusión laboral de las Personas con Discapacidad en países del CA-4, 28 y 29 de noviembre, 2019
Managua, Nicaragua

17 Reglamento a la ley de los derechos de las personas con discapacidad. Decreto No. 11-2014, Aprobado el 26 Febrero del 2014. Publicado en La Gaceta No. 42 del 4 de marzo del 2014.

Cuadro 3. Medidas para la promoción de empleos de personas con discapacidad en los países del CA-4

Medidas				
PAÍSES CA-4	EL SALVADOR	GUATEMALA	HONDURAS	NICARAGUA
Cuotas mínimas de empleabilidad para personas con discapacidad	<p>Ley de inclusión de las personas con discapacidad, art. 63. Entidades públicas y empresas privadas: Mínimo a 1 persona con discapacidad por cada 20 trabajadores que tenga a su servicio, asegurando trabajo digno y la equidad de género para su contratación.</p> <p>Empresas que tengan un número menor a 20 trabajadores, son exoneradas de dicha obligación.</p>	<p>En tramitación de iniciativas legislativas para establecer una cuota del Sector privado: 2% mínimo, con más de 51 empleados 3% mínimo con más de 500 empleados 5% mínimo con más de 1000 empleados.</p> <p>Entidades públicas: 2% mínimo, con más de 50 empleados 3% mínimo, con más de 100 empleados 5% mínimo con más de 1000 empleados.</p>	<p>Decreto N° 160-2005. Art. 35. Entidades públicas y empresas privadas: De 20 a 49 trabajadores, 1 persona con discapacidad De 50 a 74 trabajadores, 2 personas con discapacidad De 75 a 99 trabajadores, 3 personas con discapacidad Por cada 100 trabajadores, 4 personas con discapacidad</p>	<p>Ley 763 (2011). Art. 36. Entidades públicas y empresas privadas: 2% de personas con discapacidad en las empresas con más de 50 trabajadores. Empresas con una nómina mayor de 10 trabajadores y menor de 50 se debe emplear al menos 1 persona con discapacidad.</p>
Multas y sanciones por incumplimiento de las normas de la inclusión Laboral	<p>Ley de inclusión de las personas con discapacidad. Art. 127, Inciso h. Infracciones muy graves.</p>	<p>No hay multas</p>	<p>Decreto N° 160-2005. Art. 127. Inciso h. Multa de 7 a 9 salarios mínimos mensuales vigentes del sector comercio y servicios, al no cumplir con la cuota de contratación en materia de empleo establecida en la presente ley.</p>	<p>Reglamento a la Ley 763 (2011). (Decreto No. 11-2014; Cap. IV de los derechos laborales, art. 25 al 30) Multas graves en incumplimiento de los Art. 34, 35 y 28.</p>

Medidas				
PAÍSES CA-4				
	EL SALVADOR	GUATEMALA	HONDURAS	NICARAGUA
Incentivos fiscales	Ley de inclusión de las personas con discapacidad. Art. 99. Deducción del impuesto sobre la renta. Art. 100. Preferencia para las contrataciones en la administración pública. Art. 101. Exoneración de impuestos.	No se establecen	Decreto N° 160-2005. Art. 36. Deducción de impuestos sobre la renta: Donaciones o aportes destinados a instituciones públicas o privadas que trabajan en beneficio del sector de discapacidad. Los salarios pagados a las personas con discapacidad.	Ley de Concertación Tributaria (822) Art. 39. Costos y gastos deducibles. Inciso 10. Los costos por las adecuaciones a los puestos de trabajo y por las adaptaciones al entorno en el sitio de labores en que incurre por el empleador, en el caso de personas con discapacidad.
Certificación de la discapacidad	A cargo de una comisión técnica evaluadora (ISRI, superintendencia de pensiones, ISSS, INPEP, IPSFA, FOPROLYD)	No se define	Certificación de las personas con discapacidad a cargo de la Secretaría de Salud (SESAL) a través de sus hospitales públicos y demás unidades prestadoras de servicios y del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS). Con esa certificación, la Dirección general de Desarrollo para las Personas con Discapacidad (DIGEDEPDI) les entrega su acreditación.	Ley 763 (2011). Capítulo IX de la certificación de las personas con discapacidad. Art. 64, 65, 66 y 67. A cargo del Ministerio de Salud. Se han establecido desde el programa todos con Voz la carnetización de las personas con discapacidad.

Medidas

	EL SALVADOR	GUATEMALA	HONDURAS	NICARAGUA
PAÍSES CA-4				
Apoyos para el autoempleo, la creación de empresas por personas con discapacidad y acceso al crédito.	<p>Ley de inclusión de las personas con discapacidad. Art. 70. El Estado fomentará la creación de iniciativas empresariales y productivas, para las personas con discapacidad. Asimismo, facilitará los apoyos para el emprendimiento y el autoempleo con el propósito de garantizar su plena autonomía e independencia económica. En ambos casos el Estado facilitará el asesoramiento técnico tanto organizativo como financiero, a fin de generar y fortalecer dichas iniciativas.</p>			<p>Ley 763 (2011). Art. 37 Del acceso a crédito. El Estado incluirá con carácter prioritario a las personas con discapacidad en los programas socioeconómicos de acceso al crédito, incluyendo lo programas nacionales y municipales existentes. De igual forma, los gobiernos regionales y municipales incluirán a las personas con discapacidad en este tipo de programas y en sus agendas de desarrollo local.</p>
Accesibilidad y ajustes razonables	<p>Ley de inclusión de las personas con discapacidad. Art. 66. Todo empleador, está obligado a crear condiciones de plena accesibilidad del entorno de trabajo para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, dotándoles incluso de los recursos e implementos técnicos como tecnológicos para la ejecución de sus labores. En todo caso, deberá realizar oportunamente los ajustes razonables que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades laborales.</p>			<p>Ley 763 (2011). Art. 34. Empleadores realicen ajustes razonables, adaptando el entorno y las condiciones laborales en base a las necesidades de las personas con discapacidad para el ejercicio de sus derechos laborales y verificar que las promociones y ascensos laborales se den en igualdad de oportunidades.</p>

Medidas				
PAÍSES CA-4	EL SALVADOR	GUATEMALA	HONDURAS	NICARAGUA
Formación laboral	Ley de inclusión de las personas con discapacidad. Art. 69. Inclusión de las personas con discapacidad tanto como sujetos de formación y como formadores, en programas y proyectos de formación laboral, técnica, profesional o vocacional, debiendo adoptar las medidas de apoyo necesarias para garantizar su participación.	Decreto No. 135-96. Art. 36. Capacitación a las personas con discapacidad mayores de 18 años.	Decreto N° 160-2005. Art. 37. Desarrollar programas especiales de capacitación con instructores idóneos y sensibilizados para la formación laboral.	Ley 763 (2011). Art. 35. Desarrollo de políticas de capacitación técnica y profesional de forma individual y colectiva, el autoempleo, promoviendo oportunidades empresariales, constitución de cooperativas e inicio de empresas propias.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información recopilada de las Gacetas y de leyes y documentos de instituciones correspondientes de los países del CA-4.

Segunda Parte

Buenas prácticas sobre incidencia en leyes

1. Incidencia de CONADI para la aprobación de la ley específica para el Fomento de Trabajo, Empleo y Emprendimiento para Personas con Discapacidad (Guatemala)
2. Ley 763 “Ley de los derechos de las personas con discapacidad”. Un camino de diálogo, cabildeo, concientización y apoyo ciudadano (Nicaragua)



1 Incidencia de CONADI para la aprobación de la ley específica para el Fomento de Trabajo, Empleo y Emprendimiento para Personas con Discapacidad (Guatemala)

Antecedentes de la experiencia

En Guatemala, los esfuerzos en la atención de las necesidades y demandas de las personas con discapacidad, surgen a inicios de la década de los cuarenta. A la fecha, los avances han sido mínimos en los distintos campos, con mayor énfasis en el aspecto laboral, un hecho que incide en las oportunidades de las personas para procurar los satisfactores a sus principales necesidades en igualdad de condiciones.¹⁸

Sebastián Toledo, exdirector del Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI), nos narra que en Guatemala la atención y educación de las personas con discapacidad visual se inicia en la década de los 40 con el establecimiento del Comité Nacional Pro Ciegos y Sordomudos de Guatemala. En los años 70 surge la Asociación Guatemalteca de Rehabilitación de Lisiados (AGREL) y se instituye el primer centro de educación y rehabilitación para personas con discapacidad física.

En el ámbito laboral, en 1954 se establecen los talleres protegidos para ciegos, una modalidad de empleo donde las personas con discapacidad recibían una remuneración, dos décadas después se desarrollan estos talleres para otras condiciones de discapacidad. Esta forma de empleo imperó hasta los años ochenta cuando empiezan los trabajos semi-protegidos; a cada quien se le pagaba por el rendimiento laboral, eran empleos operativos y manuales.

En la década de los ochenta se introducen las radiotelefonías con los cuerpos de bomberos, la policía y con algunas municipalidades; eran trabajos dedicados con cierta predominancia para personas con discapacidad física y visual, las personas con discapacidad auditiva e intelectual seguían quedando marginadas. Algunas empresas empezaron a contratar los

¹⁸ Plan nacional de inclusión de personas con discapacidad.

servicios de personas con discapacidad para el procesamiento de productos de la industria no automatizables (ponerle la oreja a las cubetas, colocar corchos a los tapones de bebidas, entre otras).

En los años noventa, las personas con discapacidad empiezan a incursionar en el ámbito de la tecnología, lo que propicia mayores oportunidades de empleo aunque con predominio de la participación laboral de personas ciegas y con discapacidad física. En esta década se firman los acuerdos de paz y se emite la Ley de atención a las personas con discapacidad (Decreto No. 135-96), que contiene un capítulo específico sobre empleo de personas con discapacidad, aunque con un carácter estrictamente asistencial.

Con la Ley 135-96 se instituye el CONADI como ente coordinador, asesor e impulsor de políticas en materia de discapacidad. A partir de entonces, se promueve la coordinación interinstitucional para lograr un mayor impacto en la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo, el empleo y el emprendimiento; además, se realizan los primeros estudios y se constata un alto índice de desempleo y el escaso desempeño de las personas con discapacidad en actividades laborales remuneradas con las prestaciones de ley.

En el año 2002, en dos ocasiones se intenta una reforma del código del trabajo y se plantea una cuota laboral del 4% asignada para personas con discapacidad y personas mayores; sin embargo, esta propuesta no prospera. En el 2013 se presenta una iniciativa de ley para regular cuotas laborales para personas con discapacidad. Según Sebastián Toledo esta iniciativa no progresó por desacuerdos internos del movimiento de personas con discapacidad respecto a las cuotas laborales, algunas de las personas manifestaban: *“No convienen las cuotas laborales, porque estamos sacrificando a la mayoría, así no estamos alcanzando mayores espacios de participación”*; otras personas opinaban que *“se necesitaba establecer cuotas mínimas de inclusión para ir avanzando en sus derechos”*.

Desarrollo de la experiencia

En los últimos años, el movimiento nacional de personas con discapacidad de Guatemala ha luchado por la actualización de su ley nacional, esfuerzo que derivó en la formulación de una propuesta de ley. Así en el año 2016, la Comisión Sobre Asuntos de Discapacidad del Congreso de la República de Guatemala presentó al legislativo la propuesta de ley No. 5125, alcanzó su discusión en tres debates y quedó pendiente una lectura final por artículos, proceso que se detuvo por dudas surgidas entre los parlamentarios, lo que llevó a los distintos grupos a una nueva discusión del articulado¹⁹.

¹⁹ Sebastián Toledo, exdirector del Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI). Diario de Centroamérica, 2017. <https://bit.ly/2DtttSV>



Fuente: Congreso de la República de Guatemala. 07 de febrero de 2019. <https://bit.ly/2Po3fRS>

Jorge López, Secretario General de la Asociación de Estudiantes con Discapacidad de la Universidad de San Carlos, Guatemala (ASEDIS-USAC), nos narra su experiencia:

“ El debate se detuvo en el congreso porque esta iniciativa de ley conlleva modificaciones de leyes orgánicas y municipales. El congreso y la comisión le pidieron a las instituciones sus dictámenes cuyos resultados no fueron favorables. Actualmente se quiere salir de esos bloqueos presupuestarios para que puedan vitalizarse la aprobación de los artículos que demandan en la ley 5125. ”

Esta iniciativa de ley fue resultado de un proceso intenso de consulta por parte del movimiento de personas con discapacidad y sus aliados cuyo liderazgo estuvo a cargo del CONADI; se contó con las contribuciones de técnicos y profesionales expertos en derechos de las personas con discapacidad y expertos en formulación de legislación y gestión parlamentaria. La aprobación de esta ley asegurará mayor accesibilidad en el acceso de las personas con discapacidad a la educación, salud, habilitación y rehabilitación, trabajo y empleo.

*Ley Fomento de Trabajo, Empleo y Emprendimiento para las Personas con Discapacidad*²⁰

A través del CONADI se inicia una propuesta de trabajar en iniciativas por temáticas debido a limitada viabilidad de la iniciativa de ley 5125. De esta manera, se trabaja una propuesta de iniciativa de ley de certificación biopsicosocial de las personas

²⁰ <https://bit.ly/3fhr9sU>

con discapacidad, Ley 54-63, se ingresa a través de la comisión de sobre asuntos de discapacidad y se recibe el dictamen favorable de la comisión de salud del Congreso de la República.

A partir de la aprobación de dicha ley, en el segundo semestre del 2018 se propicia una dinámica interesante en el congreso, se elabora la iniciativa de ley de Fomento de Trabajo, Empleo y Emprendimiento para las Personas con Discapacidad, se incluye el capítulo de derechos laborales de la iniciativa de la ley 51-25 y se obtiene el apoyo de los asesores de la comisión de asuntos de discapacidad. En el 2019 esta iniciativa es aprobada en primera lectura.



Durante el año 2019 se realizan diálogos con los sectores como la cámara industrial y se establecen de forma gradual las cuotas laborales.



El sector empresarial no acepta porcentaje, por tanto, se está en conversaciones para progresivamente comenzar con el sector público con la obligatoriedad de porcentaje de cuotas e incluir aquellas personas con discapacidad que ya están formadas. Este proceso permitirá tecnificar a la población que no tienen sus capacidades desarrolladas por la falta de oportunidades. Se planteó con el sector privado que se dejara como obligatoriedad, pero sin definir un porcentaje.



Jorge López, ASEDIS-USAC.

Para el 2020, la iniciativa de ley 5529 fue aprobada en segunda lectura. Se encontraba en proceso de negociación para colocarla en el pleno del congreso; sin embargo, la agenda de la institucionalidad fue modificada debido a la pandemia de la COVID-19.

La iniciativa de Ley 55-29, Ley de fomento de trabajo, empleo y emprendimiento para las personas con discapacidad, está contenida por 3 capítulos y 24 artículos y establece:

- Cuotas mínimas de inclusión laboral, que tanto entidades públicas como privadas deben implementar para dar empleo a personas con discapacidad (Art. 12).
- Implementación de programas de concientización sobre la discapacidad y de capacitación y formación laboral para personas con discapacidad. (Art. 7).
- Fortalecimiento y creación de programas de emprendimiento para personas con discapacidad (Art. 18 y 19).
- Beneficio fiscal consistente en la exoneración de la carga impositiva del impuesto sobre la renta (ISR) para las entidades del sector privado que cumplan con las cuotas de inclusión laboral (Art. 21).

En la segunda semana de julio de 2020, la comisión de discapacidad del Congreso de la República acordó el establecimiento de la mesa técnica para el análisis de la ley nacional 51-25. De esta mesa saldrán las observaciones y conclusiones para definir la ruta sobre la legislación a favor de la población con discapacidad; si se retoman las ley específica 55-29 o la ley nacional 51-25.



Fuente: Congreso de la República. 28 de julio de 2020. <https://bit.ly/3gpkyOo>

¿Cómo impactó la experiencia en la población con discapacidad?

A pesar que aún no se ha logrado la aprobación de esta iniciativa de ley, con esta lucha las organizaciones de personas con discapacidad fortalecen cada vez más a sus socios. La población con discapacidad ha quedado más empoderada respecto a sus derechos y compromisos, así se van rompiendo estigmas vinculados con los prejuicios hacia las personas con discapacidad.

“El movimiento nacional de personas con discapacidad de Guatemala tiene mucha fuerza, a tal punto que durante la pandemia de la COVID-19 logramos la reforma de un artículo del decreto del Estado de Calamidad Pública. Eso demuestra la fuerza política del movimiento. Solo tenemos que ponernos de acuerdo cómo el sector de discapacidad abanderará sus propias iniciativas, valorando la postura de entidad autónoma que tiene el CONADI”.

Sebastián Toledo. Exdirector de CONADI, Guatemala.

Principales aprendizajes

- Se ha demostrado que el sector con discapacidad es capaz de promover iniciativas compatibles con sus aspiraciones de vida. En este sentido, la participación de la población con discapacidad en espacios políticos ha permitido colocar estas iniciativas de ley en el Congreso y en otros espacios de toma de decisión.
- Se carece de una representatividad de los intereses, las necesidades y demandas del sector de discapacidad para lograr la incidencia ante el CONADI. “Este debate nos ha enseñado la necesidad de avanzar en la comunicación efectiva”.
- El cabildeo con las bancadas de los partidos políticos y la disponibilidad de la Comisión sobre Asuntos de Discapacidad en el Congreso de la República ha permitido viabilizar el proceso de aprobación de estas iniciativas de ley.
- Existe una oposición no abierta del sector empresarial porque consideran que implica compromisos; las organizaciones de personas con discapacidad deben promover mano de obra calificada para que no se derive en esos criterios.
- El sector público manifiesta voluntad de apoyo en la promoción y aplicación de los derechos laborales de este sector. Sin embargo, hace falta propuestas del sector de discapacidad para guiar las decisiones políticas.

- La formación y capacitación de las personas con discapacidad tiene que trascender a las oportunidades que ofrece el actual mercado laboral. Más allá de la formación de actividades operativas o técnicas, se debe trascender al uso y manejo de elementos científicos y tecnológicos.
- Con la pandemia de la COVID-19 se han cerrado muchas empresas y el escaso transporte accesible no está circulando, por lo que espacios conquistados por las personas con discapacidad, como el derecho al trabajo, están en riesgo de perderse. Como alternativa, las personas con discapacidad están impulsando el emprendimiento como proyectos de distribución de productos varios.

Principales retos

- Unificar esfuerzos entre los distintos sectores, incluyendo a CONADI, para mantener una incidencia con los jefes de bancadas y diputados claves del Congreso de la República y lograr la aprobación de la ley en tercera lectura y redacción final.
- Mayor apoyo del sector empresarial; hasta el momento ha demostrado poco interés en estas leyes por la cuotas laborales establecidas.
- Que los centros de formación, rehabilitación y capacitación impulsen la formación de personas con discapacidad para que la oferta y demanda laboral sean compatibles; hasta ahora existe poca cualificación por parte del recurso humano de personas con discapacidad.
- Lograr el compromiso de la cooperación internacional para la formación del sector de discapacidad, desde las distintas organizaciones de la sociedad civil.
- Incidencia con el Ministerio del Trabajo y previsión social como ente rector en el campo laboral para la población en general para que el área de discapacidad pueda verificar la aplicación de la política de inclusión laboral y de la ley.
- Coordinación interinstitucional efectiva entre las entidades que promueven los derechos laborales de las personas con discapacidad; todavía se promueven acciones aisladas de inclusión laboral.

2 Ley 763 “Ley de los derechos de las personas con discapacidad”. Un camino de diálogo, cabildeo, concientización y apoyo ciudadano (Nicaragua)

Antecedentes de la experiencia

Con la finalidad de garantizar los derechos de las personas con discapacidad y en coherencia a los compromisos internacionales asumidos por Nicaragua, el 23 de agosto de 1995 se aprueba la Ley de prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad (Ley 202). Esta ley fue el primer cuerpo legal dirigido a garantizar los derechos de las personas con discapacidad. No obstante, la mayoría de sus articulados estaban dedicados a la prevención y rehabilitación y en menor medida a la equiparación de los derechos de las personas con discapacidad; esta ley se centraba en un enfoque biomédico, asistencialista y carecía de mecanismos apropiados para su efectiva aplicación.

En relación a los derechos laborales, la Ley 202 se limitaba a que las empresas estatales, privadas o mixtas, deberían cumplir con una cuota de al menos una persona con discapacidad por cada cincuenta personas de la planilla; no obstante, la ley carecía de multas o incentivos para la promoción del empleo de las personas con discapacidad.

Luego de más de una década de haberse aprobado la Ley 202, en el año 2008 las organizaciones aglutinadas en la Federación Nicaragüense de Asociaciones de Personas con Discapacidad (FECONORI) deciden revisar a profundidad su contenido que se concretiza en una propuesta de reformas consensuada y participativa centrada en el establecimiento de un modelo de promoción de la equiparación de oportunidades reales sobre la base del cumplimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Desarrollo de la experiencia

La primera etapa: iniciativa construida por las personas con discapacidad organizadas

Entre los años 2006 y 2009 las organizaciones de personas con discapacidad de Nicaragua presentaron a las distintas fuerzas políticas del país la necesidad de reformar la Ley 202. Coincidentemente en diciembre del 2006 las Naciones Unidas adoptó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; con la Convención se comenzó a trabajar con un enfoque de derechos y se inicia en abril del 2008 el proceso de construcción de la propuesta de reforma a la ley 202, para lo cual las organizaciones aglutinadas en FECONORI y otras expresiones organizadas del sector realizaron un proceso de consulta mediante 7 foros (6 regionales y 1 nacional).

Noel de Jesús Palacios, Secretario Ejecutivo de FECONORI, comenta que a partir del 2006 el contexto político favoreció que se diera respuesta a las demandas del sector de discapacidad. Además, los organismos internacionales y las instituciones públicas y parlamentarias apoyaron al movimiento asociativo en una misma dirección, lo que contribuyó al fortalecimiento de sus conocimientos y a lograr incidencia en la población y en los decisores.

Gloria María Gutiérrez Cardoza, de la Asociación de Ciegos de Matagalpa Luis Braille, nos comparte su experiencia:

“Se nos apoyó en la formación y capacitación a representantes de las diferentes organizaciones de personas con discapacidad sobre la Convención, desarrollo personal, desarrollo organizativo e incidencia política, lo que favoreció el trabajo desarrollado posteriormente con la ley. Logramos movilizar mucha gente en manifestaciones hacia la Asamblea Nacional, en la recolecta de firmas”.



En los foros participaron representantes locales de las organizaciones de personas con discapacidad, de las instituciones públicas nacionales, alcaldías y otros sectores sociales. De forma paralela a estos foros, un grupo focal conformado por dirigentes de las organizaciones consolidó los aportes de cada foro y los aportes que enviaban las distintas organizaciones, producto de los diversos borradores de la propuesta que constantemente se circulaban entre estas.

Segunda etapa: apoyo ciudadano, entrega, dictamen y aprobación

En el primer trimestre del año 2009, FECONORI se aprestó a cumplir con los requisitos formales establecidos en el marco jurídico nacional para la presentación de iniciativas ciudadanas de ley ante el poder legislativo, uno de los requisitos establecidos fue cumplir con la recolección de un número no menor de 5,000 firmas de la ciudadanía nicaragüense.



Fuente: FECONORI, Boletín No. 1



Fuente: FECONORI, Boletín No. 1

“FECONORI reconoce el valioso apoyo que la ciudadanía nicaragüense brindó a la causa de las personas con discapacidad. En solo tres días y en apenas en seis localidades se recolectaron 25,000 firmas, lo que evidencia un alto grado de conciencia de la población nicaragüense en torno al reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad. Convirtiendo nuestro proceso en el primero en la historia legislativa de Nicaragua que cumple con todos los requisitos de participación ciudadana para una propuesta de ley”.

David López. Presidente de FECONORI
y Coordinador Nacional del Gabinete del Poder Ciudadano de
Personas con Discapacidad

El 25 de marzo del 2009 se realizó una marcha que culminó con la entrega oficial de la propuesta de reforma total de la Ley 202 ante la Asamblea Nacional, con respaldo de firmas como una iniciativa ciudadana.

“Las personas que no mirábamos, hablábamos con la gente y otra persona escribía; éramos nosotras las que pedíamos las firmas, eso impactó mucho en la población”.

Gloria María Gutiérrez Cardoza, Asociación de Ciegos de
Matagalpa Luis Braille.

Luego de sucesivas marchas nacionales con demandas de aprobación de varias leyes, entre las cuales se destaca la reforma a la Ley 202, el 25 de agosto del 2010 durante la conmemoración del día nacional de las personas con discapacidad, en Sesión Solemne en la Asamblea Nacional de Nicaragua, el Presidente de la Comisión de Paz y Gobernabilidad anunció públicamente el dictamen unánime de esta comisión sobre la iniciativa de Ley 763. El 17 de noviembre de ese año se presentó el dictamen ante el plenario y la aprobación unánime, en lo general, del texto de dicha ley.

El 13 de abril del año 2011 fue aprobada en lo particular la Ley 763; mientras que el 22 de julio del mismo año la Presidencia de la República la sanciona y el 5 de noviembre del 2011 entra en vigencia como Ley 763, Ley de los derechos de las personas con discapacidad, derogándose la ley 202.

Luego de un prolongado proceso de consulta, cabildeo, monitoreo e incidencia con participación activa y plena de las asociaciones socias, en la actualidad las personas con discapacidad de Nicaragua cuentan con una ley basada con enfoque de derechos y en plena armonía con la Convención internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Ley 763 y los derechos laborales

Es la primera ley en los países que integran el CA-4 que incorpora cuotas laborales, multas e incentivos, formación y promoción del autoempleo y certificación de las personas con discapacidad.



Fuente: Jairo Cajina, 2009.



Fuente: FECONORI, Boletín No. 1

La Ley 763 incluye derechos laborales como:

- Derecho a la no discriminación y al trabajo en igualdad de condiciones. Ajustes razonables, adaptando el entorno y las condiciones laborales en base a las necesidades de las personas con discapacidad para el ejercicio de sus derechos laborales (Art. 34).
- Fomento de capacitación técnica y profesional de forma individual y colectiva, el autoempleo, promoción de oportunidades empresariales, constitución de cooperativas e inicio de empresas propias (Art. 35).
- Inclusión de al menos el 2 % de personas con discapacidad en las nóminas de las instituciones estatales, municipales y privadas que tengan 50 o más trabajadores (Art. 36).
- Prioridad en los programas socioeconómicos de acceso al crédito (Art. 37).

¿Cómo impactó la experiencia en la población con discapacidad?

Este camino de diálogo, marchas, cabildeo y sensibilización a la sociedad ha sido un referente para las luchas en la región por la promoción y defensa de los derechos de las personas con discapacidad. Tal es el caso de Honduras, donde en el año 2011 se realiza un intercambio de experiencias sobre la reforma de la ley de discapacidad en Nicaragua, lo que motivó a las organizaciones hondureñas a retomar el proceso de reforma de la Ley de equidad y desarrollo integral para las personas con discapacidad (Decreto 160-2005), buscando la homologación con la Convención ONU.

En el ámbito nacional, la Ley 763 ha beneficiado con mayor accesibilidad a lugares públicos y con formación para la habilitación de la competitividad laboral. Como expresa David López, Presidente de FECONORI y Coordinador Nacional del Gabinete del Poder Ciudadano de Personas con Discapacidad, “este segmento poblacional ha tenido un cambio trascendental después de aprobada esta legislación y les ha permitido la restitución de sus derechos, los ha fortalecido y visibilizado”.

Gloria María Gutiérrez Cardoza, de la Asociación de Ciegos de Matagalpa Luis Braille expresa: “Con la aprobación de la Ley 763 sentimos que recuperamos nuestra ciudadanía; el ser sujetos de derechos es un paso importante en la vida de las personas con discapacidad, dejamos de ser seres inferiores y ahora tenemos igualdad de derecho a como manifiesta nuestra constitución política”.



Fuente: FECONORI, Boletín No. 1

“La Ley 763 es el resultado de todo un proceso de incidencia que las personas con discapacidad aglutinadas en las distintas asociaciones que conforman la FECONORI”.

David López, Presidente de FECONORI y coordinador del Gabinete del Poder Ciudadano de Personas con Discapacidad. 2011.

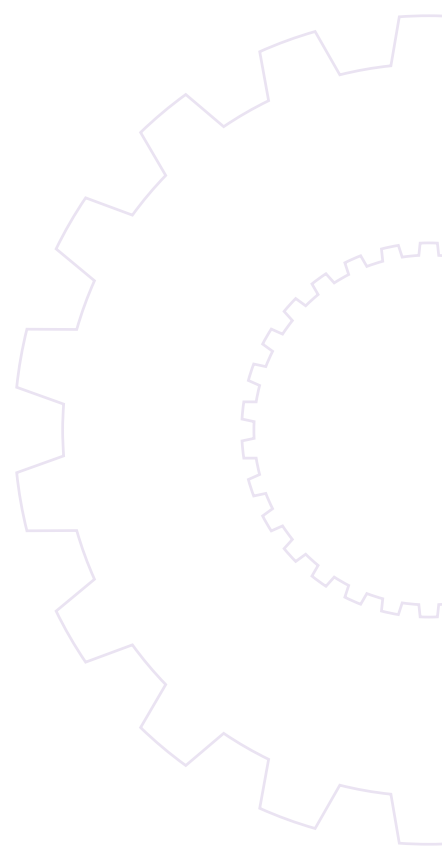
Principales aprendizajes

- La unidad entre el movimiento asociativo de personas con discapacidad les hizo fuertes; con esa unidad y organización lograron que se aprobara la Ley 763. “Todas las discapacidades se unieron en un solo sentir. Ninguno buscaba protagonismo individual, estábamos unidos por una causa que era la aprobación de la Ley 763”.
- La formación e intercambio de experiencias sobre la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, sobre desarrollo organizativo e incidencia dirigido a representantes de las diferentes organizaciones de personas con discapacidad de Nicaragua favoreció que los contenidos de la ley tuviesen un enfoque de derechos y la movilización del sector de discapacidad hacia la Asamblea de la República, hasta lograr la aprobación de la ley 763.

- Las personas con discapacidad no están aisladas. La lucha por alcanzar la aprobación de la ley 763 se hizo con el diálogo y unidad con la población y con las organizaciones que trabajan por los derechos humanos de la niñez y de las mujeres. *El borrador final de la ley se compartió con la población, se trabajó con mujeres, con niñas, niños; así cuando se solicitaron las firmas, la población tenía conciencia de nuestra lucha, de ser reconocidas como sujetas de derechos.*

Principales retos

- Sensibilizar a los empresarios que existe el derecho al trabajo digno para todos; no deben contratar no solo por cumplir la normativa, sino por la competencia o mano de obra calificada.
- Las personas con discapacidad deben prepararse mejor, estudiar para tener un mejor empleo y por tanto una mejor calidad de vida y ser competitivo en el mercado laboral.
- En materia de accesibilidad, se requiere una mayor comprensión y compromiso de los responsables del diseño y construcción de entornos dirigidos al uso público. Es necesario trascender en el significado de accesibilidad, que va más allá de colocar rampas; es crear espacios en los que quienes presentan alguna condición por su edad, salud y otras tengan la posibilidad de disponer de estos espacios de manera autónoma.
- Mayor comprensión de los componentes de la accesibilidad: espacios físicos, formas y medios de transporte, información y comunicación.
- Incorporar en el entorno, aspectos del diseño universal para el uso de toda la población: suaves declives para salvar desniveles, amplitud de los espacios por donde se transita, señales lumínicas y sonoras para quienes presentan discapacidad auditiva o discapacidad visual, diferenciación de texturas perceptibles al tacto, orientaciones claras, sencillas y de fácil comprensión, entre otros.
- Sobre la capacidad jurídica. Reconocer que las personas con discapacidad no requieren de otras personas para asumir sus propias decisiones, sino que tienen el pleno derecho a decidir por ella misma sobre sus propios asuntos.
- En materia de ajustes razonables. Hace falta vencer el miedo de quienes deciden sobre los entornos laborales y educativos. Las medidas adoptadas están dirigidas hacia la persona con discapacidad para propiciar un mejor desempeño en su ambiente de trabajo; en Nicaragua los ajustes razonables implementados en el entorno laboral están exentos de impuesto conforme lo establecido en la ley de concertación tributaria, Ley 822.



Tercera Parte

Buenas prácticas sobre inclusión laboral en Honduras y Nicaragua

3. Programa piloto de pre-incubación de negocios. Una alianza FENOPDIH e IMPACT HUB para el fortalecimiento de capacidades e iniciativas de fomento y apoyo al emprendimiento de personas con discapacidad. (Honduras)
4. Programa IncluirSE. Un modelo de inclusión laboral basado en capacidades (Honduras)
5. “Nicaragua fuerza bendita, emprendimientos que inspiran” (Nicaragua)
6. Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un proceso interinstitucional y participativo orientado hacia la institucionalización (Nicaragua)



Fuente: FECONORI. Feria de Emprendedores, agosto 2020.

3 Programa piloto de pre-incubación de negocios. Una alianza FENOPDIH e IMPACT HUB para el fortalecimiento de capacidades e iniciativas de fomento y apoyo al emprendimiento de personas con discapacidad (Honduras)

Antecedentes

Impact Hub Honduras, miembro de Impact Hub Global que es la red más grande del mundo de comunidades colaborativas y de innovadores sociales, surge en el año 2018 como el único centro de innovación y tecnología en Honduras certificado con proyectos de incubación. Su labor se centra en crear y habilitar espacios de colaboración, eventos de fortalecimiento y capacitaciones donde emprendedores e innovadores sociales pueden desarrollar sus proyectos que fortalecen a la sociedad.

La Federación Nacional de Organismos de Personas con Discapacidad de Honduras (FENOPDIH) es una organización sin fines de lucro que atiende al sector de personas con discapacidad para afrontar de manera colectiva la exclusión y discriminación en Honduras, impulsando acciones de incidencia mancomunadamente para mejorar las condiciones de vida de esta población.

En el año 2019 se tuvo la primera reunión entre representantes de Impact Hub y FENOPDIH. Se compartió el trabajo que realizaban ambas instancias y las posibilidades de establecimiento de alianzas para desarrollar proyectos que contribuyeran al fomento y consolidación del emprendimiento y de emprendedores adscritos a ambas instituciones; en ese momento FENOPDIH contaba con más de 800 emprendedoras/es. Luego de sucesivas reuniones se decidió comenzar con un programa básico de pre-incubación para prepararles en el mundo del emprendimiento.



“Las personas con discapacidad tienen mucha capacidad. Me gustó la idea de trabajar con FENOPDIH porque además coordino la Copa Creativa donde participamos en Dinamarca a ofrecer lo mejor sobre economía naranja, y dentro de este programa hay un aspecto de inclusión”.



Dina Núñez, Fundadora Impact Hub Tegucigalpa

Desarrollo de la experiencia

¿En qué consistió el proceso de alianza entre IMPACT HUB y FENOPDIH?

El 11 de diciembre de 2019 se formaliza la relación de cooperación interinstitucional entre IMPACT HUB y FENOPDIH mediante la firma de convenio de cooperación técnica con la finalidad de colaborar mutuamente en el fortalecimiento de capacidades e iniciativas de fomento y apoyo al emprendimiento de ambas instituciones en pro del desarrollo sostenible del país, por medio de la asistencia técnica, la capacitación, organización de eventos y atención especializada para personas con discapacidad.

Así comienza el primer programa piloto de pre-incubación de empresas de personas con discapacidad, desarrollado con fondos propios de Impact Hub. María Enecon Perdomo Gómez, Presidenta de FENOPDIH, refiere que *“es un proyecto piloto de formación a diez personas con discapacidad que van a tener su micro empresas, son procesos de incubación. Con esto van a poder formar una empresa legalmente constituida”.*



Fotografías: Impact Hub. Firma de convenio de cooperación técnica entre Impact Hub y FENOPDIH. 11 de diciembre, 2019.

Componentes de la asistencia técnica de pre-incubación

- Sensibilización y motivación a las personas con discapacidad sobre sus derechos a recibir este tipo de educación empresarial.
- Establecimiento de compromiso de las personas con discapacidad.
- Introducción empresarial: que es el emprendimiento y su importancia.
- Educación financiera.
- Marketing digital.
- Metodología de implementación de Canvas para realizar un plan de negocio de una manera participativa.
- Técnicas de venta.
- Marco legal sobre las empresas.
- Propiedad intelectual y la importancia de la marca.
- Apoyo a la construcción de la marca (sello de calidad).

De manera participativa, cada emprendedor/a presentaba su plan de negocio mediante el modelo CANVAS, que es una herramienta sencilla para definir y crear modelos de negocios innovadores.



Fuente: Impact Hub. Capacitación Modelo Canvas para emprendedores con discapacidad. Febrero, 2020.

“Las capacitaciones iniciamos con el Canvas, que es un mapa donde encontramos a nuestros clientes, la comunicación que establecemos con ellos, el producto que le ofrecemos, qué valor agregado le ponemos a nuestros productos”

Wendy Carolina Velázquez Velázquez,
Unión Nacional de Ciegos Hondureños (UNCIH)

“Cada persona con discapacidad presentó sus habilidades y fue novedoso conocer sus productos. Para nosotros fue lindo poder compartir, se nos hizo un eslogan para mejorar nuestro nombre y emprender mejor”.

Patricia Dinora Armijo - Asociación Nacional para el
Desarrollo de las Personas Ciegas de Honduras (ANDEPCIH)

Adaptaciones realizadas durante la asistencia técnica

- El programa duró cinco semanas. Se realizaban los fines de semana por las tardes, porque para algunas personas con discapacidad física era muy cansado realizar las actividades durante todo el día.
- Se garantizó que el local donde se desarrollaron las capacitaciones fuera accesible, un cuarto piso con ascensor.
- Se solicitó un acompañante por cada persona y se recibió apoyo de estudiantes para acompañar la elaboración del Canvas.
- Se disponía de intérpretes de lengua de señas, aunque durante las capacitaciones se tuvieron que cambiar porque no manejaban los sistemas técnicos empresariales y los emprendedores manifestaron que no comprendían la explicación debido a la interpretación en lengua de señas. En alianza con la Universidad Pedagógica Nacional se consiguieron intérpretes que manejaban el lenguaje empresarial.



Fuente: Impact Hub. Capacitación Modelo Canvas para emprendedores con discapacidad. Febrero, 2020

“Nos tuvimos que adaptar a ellos, no ellos a nosotros”. Hubo mucha creatividad para que ellos se sintieran cómodos.
Dina Núñez, Fundadora Impact Hub Tegucigalpa

¿Beneficio de incorporar en el emprendimiento a personas con discapacidad?

Tienen un mercado tanto en Centroamérica como en la Unión Europea, en el mercado justo a nivel internacional pueden tener un nicho bastante interesante. Si una persona conoce que el producto es elaborado por personas con discapacidad y tiene calidad ese producto, esa empresa crecerá.

“Aprendí a cómo captar nuevos clientes y mantener los existentes”
Wendy Carolina Velázquez Velázquez, UNCIH

“Me gustó bastante porque es una gran orientación sobre cómo podemos administrar nuestros negocios. Nos apoyaron en arreglar los formularios para formalizar nuestros negocios, pero en eso se vino la pandemia de la COVID-19 y no pudimos continuar”.
Jorge Rubén Escalante García.
Asociación Nacional de Discapacitados de Honduras (ANADISH)



Fuente: Impact Hub. Enero, 2020

“Nos hablaron sobre cómo formalizar nuestra marca. Me gustó mucho la forma para darle vistosidad a la empresa”.
Oscar Orlando Discua, UNCIH

“En el plan de trabajo de Impact Hub para el año 2021 se prevé desarrollar un programa de inclusión en apoyo a doce personas emprendedoras afiliadas a FENOPDIH con un plan de incubación, legalización de sus empresas antes de terminar la incubación”.

Dina Núñez, Fundadora Impact Hub Tegucigalpa

Aprendizaje

- La metodología utilizada durante el programa piloto de pre-incubación fue participativa, lo que fue clave para el aprendizaje de las personas con discapacidad que participaron de la asistencia técnica. En el caso del modelo Canvas, además de las exposiciones a cargo de personal docentes, se transfieren y discuten ejemplos; así también el aprendizaje es constructivista en donde se prioriza el “aprender haciendo”, articulando la teoría con la práctica. Se fomenta que la persona aplique sus conocimientos en un trabajo práctico que refuerce los contenidos y herramientas aprendidas.
- Estos programas de pre-incubación le permiten al sector privado involucrado una mayor comprensión de las capacidades que poseen las personas con discapacidad, y que lo que necesitan es una oportunidad para salir adelante.
- El trabajo conjunto entre personas con discapacidad y sin discapacidad requiere de conocimientos, compromiso y alianzas estratégicas. Un ejemplo es la alianza establecida con la Universidad Pedagógica Nacional, quienes aportaron recursos humanos con conocimiento sobre sistemas técnicos empresariales y lengua de señas, lo que contribuyó a que los/as emprendedores/as pudiesen comprender los contenidos de los cursos de incubación de negocios.
- Las personas con discapacidad, al demostrar su capacidad y responsabilidad según su puesto de trabajo, permiten abrir la puerta para que den oportunidades a otras personas con discapacidad.
- Las capacitaciones sobre emprendimientos promovidas por FENOPDIH e Impact Hub son reconocidas por las personas con discapacidad involucradas en estos procesos formativos como una oportunidad de promoción de sus microempresas.

Retos

- Reforzar la incidencia en tomadores de decisión para avanzar en la legislación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Desarrollar un proyecto de mediano plazo sobre emprendimiento de personas con discapacidad que pueda trascender a un programa nacional. En ese sentido, se pretende gestionar con el Gobierno de la República para apoyar un programa más grande de apoyo al emprendimiento con inclusión, se detuvo la gestión debido a la pandemia de la COVID-19. En ese sentido, el convenio de cooperación técnica existente entre FENOPDIH e Impact Hub es una oportunidad para incidir en procesos sostenibles de programas integrales de emprendimientos para personas con discapacidad en Honduras.
- Fortalecer el ecosistema emprendedor en el campo de la educación, tejido empresarial, alianzas público privadas con FENOPDIH, entre otros, donde los nuevos negocios puedan crear vínculos con otras empresas, instituciones o inversionistas para desarrollar ideas innovadoras que se puedan capitalizar.
- Promover procesos de desarrollo personal para que las personas con discapacidad se empoderen de sus capacidades.



Fuente: Impact Hub. Capacitación Modelo Canvas para emprendedores con discapacidad. Febrero, 2020.

4 Programa IncluirSE. Un modelo de inclusión laboral basado en capacidades (Honduras)

Antecedentes

La Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE), cuyo principal objetivo es la promoción de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), en el año 2017 establece comunicación con la Asociación Danesa de Personas con Discapacidad (ADD), quienes muestran interés en desarrollar alianzas con el sector privado y promover el fortalecimiento de sus socios integrados en la Comisión de Inclusión Laboral (CIL) creada ese mismo año: Federación Nacional de Organismos de Personas con Discapacidad de Honduras (FENOPDIH), Federación Nacional de Padres de Personas con Discapacidad de Honduras (FENAPAPEDISH), Asociación de Sordos de Honduras (ASH), Asociación Hondureña de limitados medulares y similares (AHLMYS) y la Unión Nacional de Ciegos Hondureños (UNCIH).

A final del año 2017 FUNDAHRSE y ADD desarrollan la primera conferencia nacional sobre inclusión de personas con discapacidad con el propósito de fortalecer alianzas. En este evento se compartieron experiencias exitosas sobre inclusión laboral con la participación de 400 personas.

Elena Quiroz, directora de desarrollo empresarial de FUNDAHRSE, nos narra que en el año 2018 se efectúan de manera conjunta una serie de actividades de sensibilización dirigidas al sector privado sobre inclusión de personas con discapacidad. En ese año, ADD otorga una beca a FUNDAHRSE para participar en Colombia en una pasantía y conocer la experiencia de Pacto de Productividad en Colombia sobre sus programas de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Desarrollo de la experiencia

En el año 2018 la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y FUNDAHRSE establecen un acuerdo de cooperación internacional para gestionar e implementar el programa piloto IncluirSE “Respeto a los derechos humanos y acceso a la justicia para las personas con discapacidad en el sector empresarial”. Este programa tomó como referente técnico el “Modelo de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, Pacto de Productividad” de Colombia²¹.

²¹ Video FUNDAHRSE. Link: <https://bit.ly/2QhkCo8>

Como parte de este acuerdo, en el 2019 nace el programa IncluirSE, una iniciativa dirigida al sector empresarial hondureño para acompañar procesos de gestión humana más inclusivos, basada en habilidades y competencias.



Fuente: FUNDAHRSE, 2019

Componentes del programa IncluirSE

Primera etapa

Diplomado virtual de transferencias de conocimientos y metodologías sobre inclusión laboral de personas con discapacidad al equipo de FUNDAHRSE y empresas socias.

La transferencia de conocimiento y metodologías sobre inclusión laboral de personas con discapacidad fue dirigida por el programa Pacto de Productividad de Colombia, socio estratégico de FUNDAHRSE. Participaron 10 personas del equipo de FUNDAHRSE y 16 empresas socias.



Fuente: FUNDAHRSE

Segunda etapa

Identificación de las barreras arquitectónicas y de comunicación para incluir a personas con discapacidad.

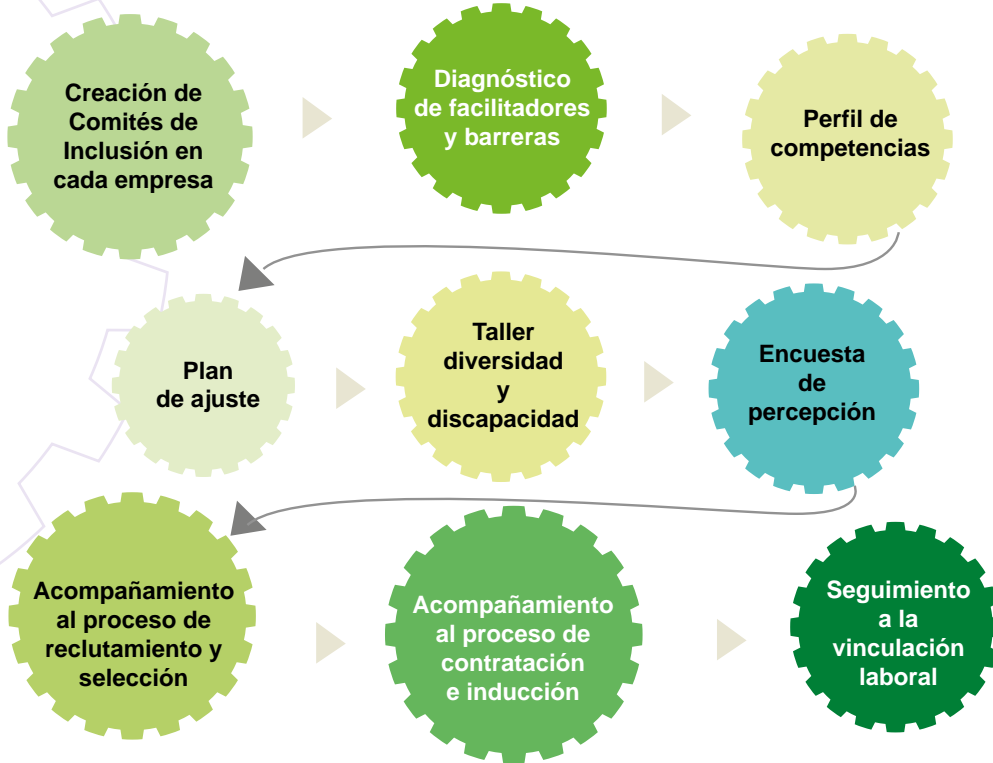
“Se crearon grupos focales que ayudaron a recopilar la información y las necesidades del sector de discapacidad en el ámbito del empleo. Participaron universidades, entidades de gobierno, empresas privadas y personas con discapacidad”

Percy Noel Santos,
coordinador de la Comisión
de Inclusión Laboral
Honduras (CIL)



Fuente: FUNDAHRSE

A continuación las actividades desarrolladas:



“En FUNDAHRSE creemos que las empresas deben dar un paso hacia la diversidad y la inclusión. Es por eso que estamos promoviendo la inclusión de las personas con discapacidad como parte del involucramiento de las empresas en la promoción de los derechos humanos”.

Roberto Leiva. Director Ejecutivo de FUNDAHRSE



Fuente: FUNDAHRSE

Feria de empleos

Elena Quiroz de FUNDAHRSE señala que las empresas con la base de datos disponible no encontraban los suficientes perfiles, por lo que adicionalmente se realizó una primera feria de empleo para personas con discapacidad en Honduras, donde asistieron 120 personas a presentar su hoja de vida. Para garantizar la accesibilidad física y de comunicación se construyeron rampas y se contrató a intérpretes de lengua de señas.



Fuente: FUNDAHRSE, Feria de empleos para personas con discapacidad

“En esa feria se entrevistó a más de cien personas con discapacidad; ese mismo día se logró que varias de ellas fueran contratadas. Eso permitió que las empresas se dieran cuenta de sus capacidades y dejaron atrás algunos prejuicios.”

Elena Quiroz. Directora Desarrollo Empresarial FUNDAHRSE

Se realizó una Campaña “Soy Capaz”²², centrada en las capacidades de las personas. La campaña tuvo un alcance de 385 mil personas en redes sociales. La publicación que más se destacó fue la feria de empleo (130,472 personas vistas).



Fuente: FUNDAHRSE, Campaña Soy Capaz



Al final se concluyó con la primera **Guía de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad para Empresas Hondureñas**²³.

22 Videos Campaña Soy Capaz. Link: <https://bit.ly/2FNzBEf>, <https://bit.ly/2Ypmtex>, <https://bit.ly/2EuLJq>, <https://bit.ly/31h55e8>, <https://bit.ly/34IS05I>

23 Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas hondureñas. FUNDAHRSE. 2019: <https://bit.ly/3kNIUJ9>

Resultados del programa IncluirSE

- 120 horas de diplomado virtual.
- 176 horas de transferencia de metodología a 10 colaboradores equipo FUNDAHRSE.
- Un foro Incluirse con la participación de 40 empresas.
- 280 colaboradores capacitado en el tema de inclusión (172 mujeres, 178 hombres).
- Se publicaron dos artículos en Diario La Prensa.
- 120 personas en feria de empleo para personas con discapacidad.
- 100 hojas de vida recibidas.
- Un directorio de organizaciones de personas con discapacidad.
- Primera guía de inclusión de personas con discapacidad.

María Enecon Perdomo Gómez, Presidenta de FENOPDIH, señala que el programa IncluirSE logró excelentes resultados: *“la capacitación a los empresarios, las ferias de empleo donde los compañeros con discapacidad presentaron sus hojas de vida y pudieron aplicar a trabajos en las empresas privadas, la satisfacción de escuchar a la persona ciega que disfruta de un trabajo y se siente feliz de aportar a la familia”*.

De la misma manera Percy Noel Santos, coordinador de la Comisión de Inclusión Laboral Honduras (CIL), destaca que el programa abrió la mente de los empresarios para generar empleo a las personas con discapacidad; al sector de discapacidad contribuyó para la transferencia de conocimientos y la contratación en algunas de las empresas participantes.

45

personas con discapacidad contratadas durante el programa IncluirSE



“Cuando recibí mi primer sueldo se lo mandé a mi familia... Mis padres se sintieron muy bien que alguien como yo podría tener un trabajo”.

Ronal Villanueva. Ayudante de utilidad general. Corporación Dinnat



“Me siento bien, tengo familia y tengo amigos con los que puedo comunicarme. Me amo como persona sorda..., me apasiona el fútbol, en BAC jugué con personas oyentes y ganamos el trofeo”.

Sharon Santos, Oficial de Servicios Bancarios - BAC



Para FUNDAHRSE y sus socios estratégicos la incorporación de personas con discapacidad conlleva beneficios para las empresas: imagen y reputación, mejoras del clima laboral, trabajo en equipo, bajo nivel de rotación, beneficio tributario, entre otros. A continuación se comparten algunos testimonios²⁴:

“Sharon nos enseñó el lenguaje de señas hondureña, eso nos ayuda a poder comunicarnos con ella y a contagiarnos de su alegría y entusiasmo. Ella nos ha mostrado que todos los obstáculos se pueden vencer...”
Orlin Molina. Coordinador Operativo de Servicio. BAC Honduras

“Hemos visto beneficios para la empresa; nos ha mejorado el clima laboral, el ambiente, la unión, el compañerismo, se ven unas personas más sensibles dentro de la empresa”
Tania Hernández. Gerente de Recursos Humanos DIUNSA, Honduras.

En la actualidad, Incluirse ha quedado institucionalizado como programa empresarial de inclusión laboral de personas con discapacidad de FUNDAHRSE

Ajustes en los procesos de gestión del talento humano²⁵



Requisición del personal: tener identificado el perfil que solicitó el área con el objetivo de priorizar las competencias requeridas.



Convocatoria: utilizar formatos accesibles para las personas con diferentes discapacidades. Identificar las entidades y programas que llevan a cabo servicios de inclusión laboral de personas con discapacidad con el objetivo de informar sobre la plaza vacante.



Preselección de hojas de vida: considerar habilidades y competencias generales de la/el candidata/o y ofrecer oportunidad de formación cuando esta/e cumple con requisitos prioritarios para desempeñar el cargo.



Reclutamiento (entrevista y prueba): hacer los ajustes razonables para la entrevista (acceso físico y acceso a la información y comunicación). Preguntar a la persona si requiere de algún tipo de ajuste para la entrevista y en el trabajo.

²⁴ Video FUNDAHRSE. Link: <https://bit.ly/2QhkCo8>

²⁵ Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas hondureñas. FUNDAHRSE. 2019



Análisis integral de la información: tomar en cuenta las habilidades, intereses y competencias generales de la/el candidata/o y posibilitar la formación y capacitación de competencias específicas con las que no cuente la persona y que no sean tan críticas para el puesto.



Selección y contratación: garantizar los ajustes razonables de acuerdo a las necesidades específicas de la persona con discapacidad contratada y verificar que comprenda toda la información brindada.



Inducción general y específica: utilizar diferentes medios accesibles para citar al trabajador a la inducción.



Capacitación: los responsables de RRHH deben adaptar horarios, lugares y programas a fin de facilitar y fomentar al máximo la participación de las personas con discapacidad en las actividades destinadas a potenciar las capacidades y el plan de carrera.



Evaluación de desempeño: garantizar ajustes para aplicar la evaluación de desempeño de acuerdo a las necesidades específicas de la persona con discapacidad y verificar que la persona comprenda la información brindada. Realizar seguimientos cada quince días por 6 meses o cuando se presenten dificultades.



Retroalimentación de resultados: utilizar los ajustes de comunicación requeridos para poder informar a las personas los resultados de la evaluación de desempeño.

Aprendizaje

- * Los programas deben disponer de mayor tiempo para desarrollar las actividades o componentes, sobre todo en la elaboración de perfiles de trabajo de las empresas.
- * Generar fuentes de verificación que permitan el seguimiento y la evaluación del cumplimiento de los ajustes razonables asociado a la accesibilidad de las empresas, perfil de trabajo, puesto laboral entrevista de selección, entre otras.
- * Propiciar espacios de sensibilización y concientización al sector empresarial, con la dirección de la empresa, equipo directivo y con altos ejecutivos es fundamental para lograr el compromiso de los tomadores de decisión sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.

- Existe mucho desconocimiento del tema; se deben hacer ajustes razonables y hacer accesible la comunicación.
- Capacitar a los equipos de manera permanente, apoyar a que la educación técnica de las personas con discapacidad puedan fortalecerse y demuestren sus capacidades en las empresas.
- Este programa ha sido de gran oportunidad para la alianza entre empresas privadas y organizaciones de personas con discapacidad.

Retos

- Favorecer las oportunidades educativas para el desarrollo de habilidades y competencias laborales de las personas con discapacidad.
- Cumplimiento del artículo 35 de la Ley de Equidad vinculado con la colocación de los puestos de trabajo. Asimismo, promover los incentivos fiscales para las empresas privadas que contraten a personas con discapacidad y así obtengan sus beneficios.
- Se debe hacer un acompañamiento del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Las empresas deben tener indicadores para evaluar cambios en la inclusión de las personas con discapacidad; además de sistematizar estos procesos.
- Contar con presupuesto para la continuidad de estas acciones de formación, capacitación, sensibilización a empresas, campañas a la población sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Seguimiento al cumplimiento de los ajustes razonables y a las plazas creadas para las personas con discapacidad en las empresas que participaron en el programa Incluirse.
- Ampliar la base de datos y hojas de vida de las personas con discapacidad.
- Es necesario que todos los actores involucrados en el ecosistema de la inclusión laboral trabajen en conjunto desde el rol que les corresponde. Es fundamental fortalecer las alianzas con las asociaciones de personas con discapacidad y sus federaciones.

5 “Nicaragua fuerza bendita, emprendimientos que inspiran” (Nicaragua)

Antecedentes

En el año 2009 el Gobierno de Nicaragua, a través del Ministerio de Salud, realizó un censo de las personas con discapacidad. Este estudio señala que el 2.43% de la población nicaragüense presenta algún tipo de discapacidad. Para el año 2010, surge como prioridad el programa “Todos Con Voz”, orientado a la atención integral a las personas con alguna discapacidad.

Con la Ley 763, Ley de los derechos de las personas con discapacidad (2011), se establece un marco legal y de garantía para la promoción, protección y aseguramiento del pleno goce y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos de las personas con discapacidad. Esta ley en su artículo 35 establece el apoyo a la inserción laboral de las personas con discapacidad, mediante la capacitación técnica y profesional, el autoempleo, entre otros.

Alma Baltodano, Procuradora Especial de Discapacidad de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), destaca que en Nicaragua ahora existe un programa de emprendedurismo dirigido a la personas con discapacidad, donde se articulan varias instituciones. Comenta que el emprendedurismo forma parte de la aplicación de la Convención²⁶ y del marco jurídico nacional que restituye los derechos de las personas con discapacidad para que puedan insertarse a la vida social y económica²⁷.

“El emprendedurismo es muy importante para la vida de las personas con discapacidad, ya que están accediendo a la formación. Este programa que promueve el MEFCCA es una oportunidad para poder insertarnos a la vida, es una iniciativa que nació del MEFCCA a partir de las demandas de las personas con discapacidad”.

Alma Baltodano, Procuradora Especial de Discapacidad, PDDH.

26 La Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad es un tratado internacional que protege los derechos de las personas con discapacidad. Aprobado por las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

27 Fuente: PODCAST Programa radial Hablemos de Discapacidad y derechos Humanos. Lunes 17 de agosto 2020. “Restitución derechos humanos de personas con discapacidad desde el Ministerio de Economía Familiar, Comunitaria, Cooperativa y Asociativa de Nicaragua – MEFCCA”. Link: <https://bit.ly/34NUb1I>



Fuente: FECONORI. Feria de emprendedores, agosto 2020

En febrero de 2019 fue presentada la plataforma digital “Nicaragua Fuerza Bendita, Emprendimientos que Inspiran”, una plataforma de promoción y atención a los emprendimientos protagonizados por personas con discapacidad. Esta estrategia laboral está respaldada por diferentes instituciones como el Instituto Nicaragüense de Turismo (INTUR), el Instituto Nicaragüense de Fomento Municipal (INIFOM), el Ministerio de la Juventud (MINJUVE), el Consejo Nacional de Universidades (CNU), Ministerio de Educación (MINED), el Instituto Nacional Tecnológico (INATEC), el Ministerio de Economía Familiar (MEFCCA) y el Canal 6.

Desde esta iniciativa se aprovechan los programas y plataformas educativas impulsadas por la Comisión Nacional de Educación como son las Escuelas de Oficio, Escuelas de Computación e Idiomas, Escuelas Tecnológicas, Educación Técnica en el campo, Centros Técnicos de INATEC y programas en las diferentes universidades.

Se ha creado un Catálogo Digital en el portal donde se promocionan las iniciativas protagonizadas por personas con discapacidad en el país. Además, esta plataforma digital sirve como un espacio de consulta y asesoría para emprendimientos. Actualmente se cuenta con un registro de unos 800 emprendimientos impulsados por personas con discapacidad.

Logros del Programa “Nicaragua fuerza bendita, emprendimientos que inspiran”

- 302 concursos de manualidades a nivel nacional.
- 3 ruedas de negocio con 89 protagonistas.
- 128 Expo Ferias municipales y departamentales con 910 protagonistas.
- Pasarelas departamentales de veranos con 133 protagonistas.
- Concurso nacional de manualidades “Manos laboriosas, manos que transforman” con 43 protagonistas de los distintos departamentos del país.

- 16 talleres “Emprender una buena opción para prosperar”, con 475 protagonistas.
- Festivales departamentales con emprendimiento de personas con discapacidad.
- Talleres para fomentar el desarrollo de emprendimiento con 119 protagonistas.
- Congresos departamentales y regionales.

En total, 1.945 protagonistas han participado en estas actividades.

“Las ruedas de negocios son un enlace comercial entre la persona que desea obtener el producto y la persona que lo elabora; se han logrado ventas dentro de esas ruedas de negocios”.

Frania Peralta, Directora de Promoción y Comercialización del MEFCCA²⁸

El MEFCCA tiene varios espacios de comercialización donde se promociona los productos de los/as protagonistas como son: el Parque Nacional de Feria, el Tianguie Hugo Chávez, las casas temáticas (Casona del Café, Casa del Maíz, entre otras).



Fotografía: César Pérez. Expo Feria Nacional “Nicaragua Fuerza Bendita” con la participación de más de 40 emprendedores con discapacidades y pequeños negocios. 27 y 28 de julio, 2019.

INATEC: Fuerza formativa dirigida a personas con discapacidad

Javier Zúniga, responsable de la Dirección Técnica Metodológica del INATEC, expresa que la plataforma “Nicaragua Fuerza Bendita” es parte de la articulación entre varias instituciones como el MEFCCA que permite la promoción de los productos elaborados por las personas con discapacidad. INATEC tiene la responsabilidad de garantizar las competencias necesarias para la autosostenibilidad en los negocios.

²⁸ Idem.

Para establecer un negocio, se brinda capacitación sobre elaboración de planes de negocio, administración de pequeños negocios; con las herramientas administrativas y contables se fortalecen las capacidades en una determinada rama de la economía. Eso ha permitido importantes avances con el Gabinete de Personas con Discapacidad en garantizar una educación gratuita y de calidad.

Los centros tecnológicos de INATEC han sido rehabilitados en búsqueda de cumplir con todas las normas de accesibilidad y tienen docentes capacitándose permanentemente en lenguaje de señas y cursos de intérpretes. En cuatro áreas se han fortalecido para la formación certificada de protagonistas como instructores de Braille, instructores /intérpretes en lenguaje de señas, orientación y movilidad.

INATEC implementa acciones educativas para el desarrollo de capacidades y habilidades de las personas con discapacidad en distintas actividades socioproductivas. Asimismo, trabaja de manera permanente en la formación continua del personal docente en las diferentes atenciones y metodologías para atender a las personas con discapacidad.



Fuente: INATEC, 2019.

“Trabajamos con el Gabinete en reuniones mensuales, donde realizamos evaluaciones y valoraciones de los componentes educativos y sociales”.
Javier Zúñiga. Director de la Dirección Técnica Metodológica INATEC.



Fuente: INATEC, 2019.

En 132 escuelas municipales de oficios se ha creado un componente particular para atender a personas con discapacidad, con una oferta de 36 cursos técnicos y tecnológicos, 4 cursos y diplomados que están dirigidos a docentes de educación especial, además de 4 cursos y 2 carreras que se imparten en la UNAN Managua y UNAN León.

“Estamos trabajando con una oferta de casi 100 cursos destinados al desarrollo de sus capacidades. Junto al Gabinete de Personas con Discapacidad hemos trabajado la currícula, lo que nos permite ser coherentes en los procesos formativos dirigidos al emprendimiento, a su inserción laboral a través de ferias, de pequeños negocios y con los emprendimientos familiares que se están desarrollando en todo el país”.

Javier Zúniga. Director de la Dirección Técnica Metodológica INATEC

“Al inicio el INATEC nos daba un diploma básico, después nos fueron especializando con las otras instituciones. He tenido la oportunidad que mi diploma me ha valido para tener empleo como personal calificado para enseñarles a otras personas. Por ejemplo, con mi diploma de instructor de lenguaje de señas he enseñado a maestros, a personal de Cruz Roja, SINAPRED, MINSA; con la asociación apoyo a los muchachos en los cursos de elaboración de piñatas”.

Francisco Jaz Briones. Asociación Nacional de Sordos de Nicaragua (ANSNIC)



Fuente: FECONORI. Feria de emprendedores, agosto 2020



Fuente: FECONORI. Feria de emprendedores, agosto 2020

“El MEFCCA me ha dado oportunidad de participar en ferias. He participado con ellos, me han abierto las puertas para que me conozcan mi producto y me han hecho entrevistas... Esas son experiencias bien bonitas y uno va perdiendo el miedo y aprendiendo a cómo expresarse”.

Ricardo Mora, Los Pipitos.

“Con INATEC me están promoviendo como instructor; llevo 3 años de impartir clases de canasta. El curso lo pone INATEC cuando lo solicita la OCN, las filiales de los departamentos; ahí me llaman para ir a impartir ese curso. El año pasado fui a Corn Island; estuve 10 días, todo salió bien porque todos aprendieron. Se les llevó el pan del saber, de lo que uno puede elaborar para sacarlos a la venta”.

Jairo Quintanilla Urroz, Organización de Ciegos de Nicaragua Marisela Toledo (OCN)

Impacto en la vida familiar, social y económica

- Mayor confianza de las familias. Ha generado confianza en los familiares que los acompañan a los cursos, a las reuniones, a los encuentros.
- Infraestructuras accesibles. Se dispone de infraestructuras nuevas que cumplen con las NTON, lo que garantiza la accesibilidad a las capacitaciones y reuniones. Sobre la accesibilidad en la comunicación, se han certificado 94 instructores/as en Braille y discapacidad auditiva. En el año 2018 se logró la primera certificación de instructores/as empíricos/as que atienden a personas con discapacidad.
- Antes no podíamos entrar ni a la Secundaria. Podíamos leer el periódico, pero solo leer las figuras; no entendíamos qué es lo que decía. Una persona te hablaba y te hablaba y no le entendías, pero ahora puedo conversar, como estoy conversando con vos.
- Las ferias ayudaron al intercambio entre asociaciones de personas con discapacidad. “*Muchachos que venían de otros municipios pudieron tener contacto con nosotros, permitió intercambio sobre el uso de determinados materiales*”.
- Las diversas actividades promovidas por el MEFCCA han contribuido a mayor visibilidad y comercialización de los productos.

Aprendizajes

- La capacitación y educación técnica debe potenciar capacidades, talentos, creatividad, autoestima y autonomía de las personas con discapacidad; por ello, las capacitaciones deben diseñarse según la demanda que ellos/as presentan.
- La clave del éxito está en la solidaridad, la coordinación, el consenso y la participación de todas las instituciones. Esta articulación entre las instituciones que está en función del bien común. “Nosotros no nos vemos aislados, tenemos mesas técnicas con todas

las instituciones: con los sectores productivos, con la industria y producción, con el comercio y servicio y con agropecuario y forestal”.

- El acceso a la educación a través de la lecto-escritura es importante, porque se comprende y conoce el significado de las palabras.
- Estos eventos de sinergia interinstitucional tienen como objetivo vincular a las personas con discapacidad con la población para facilitar su integración en el mercado laboral, así como sensibilizar a la sociedad y activar la participación económica y laboral de estas personas.

Retos

- Fortalecer las capacitaciones sobre gestión empresarial, calidad y comercialización de productos.
- Promocionar las plataformas digitales para que sean utilizadas por las personas con discapacidad.
- Continuar con los procesos de sensibilización sobre la promoción de emprendedurismo dirigido a personas con discapacidad de manera conjunta con FECONORI, MITRAB y CONIMIPYME.
- En el caso de las micro financieras, fomentar el acceso al crédito de las personas con discapacidad de manera directa y no a través de un tercero.
- Las personas con discapacidad deben desarrollar un actitud positiva y de reconocimiento de su potencial para desempeñarse en el mercado laboral; de la misma manera la familia o personas que conviven con ellas/os y las asociaciones donde están organizadas juegan un papel importante en el acompañamiento y motivación para su inserción laboral.
- Mayor conciencia para aprender cómo atender a la persona con discapacidad.
- Hace falta sensibilidad. La persona oyente tiene mucha información, las personas con discapacidad a veces muy poca.
- Mayor cantidad de intérpretes para que las personas con discapacidad auditiva puedan estudiar y acceder a un trabajo.
- En el interior del país hace falta mayor inclusión.
- Desarrollar talleres de autoestima para las personas con discapacidad que favorezcan una mayor participación en las actividades de emprendedores/as.
- Mejorar la accesibilidad del Parque de Feria donde se promueven y comercializan los productos; se debe revisar la ubicación de las personas con discapacidad y hacer los espacios accesibles.

6 Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un proceso interinstitucional y participativo orientado hacia la institucionalización (Nicaragua)

Antecedentes

En un esfuerzo interinstitucional y participativo, el Gabinete del Poder Ciudadano para Personas con Discapacidad integrado por instituciones de gobierno como la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, (UNAN-Managua), el Ministerio de Trabajo (MITRAB) y la Federación Nicaragüense de Asociaciones de Personas con Discapacidad (FECONORI) desarrollaron la **Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad**, que promueve y restituye los derechos de las personas con discapacidad para acceder a oportunidades de empleo en condiciones justas, equitativas e igualitarias.

David López, Presidente de FECONORI y Coordinador Nacional del Gabinete del Poder Ciudadano de Personas con Discapacidad, nos narra que el sustento de la guía es la Ley 763, Ley de los derechos de las personas con discapacidad, que establece como derecho la inclusión laboral de las personas con discapacidad; en el reglamento de esta ley se orienta el establecimiento de mecanismos dirigidos por el MITRAB, con el involucramiento de actores como las personas con discapacidad y el sector empleador.



Fuente: FECONORI, 2020.

Previo a la construcción de la Guía, el MITRAB comenzó a incorporar el apartado sobre cuota laboral de personas con discapacidad a la tabla evaluativa de la inspectoría del trabajo. Además, se fortaleció el Servicio Público de Empleo (SEPPEM), donde se ha organizado una base de datos con perfiles laborales para personas con discapacidad y se han establecidos procesos formativos dirigidos a empleadores/as para promover la concientización de empleos para las personas con discapacidad en edad laboral y para mejorar su competitividad al momento de acceder a una entrevista de trabajo.

Durante el desarrollo de estas acciones surge la necesidad de contar con un instrumento orientador que indique a empleadores/as cómo efectuar la inclusión laboral para las personas con discapacidad en sus empresas, orientaciones sobre la adecuación del ambiente laboral de las personas con discapacidad para que rindan de la manera más óptima y a la vez en ese ambiente laboral puedan desarrollarse de manera más autónoma.

“Derecho a la no discriminación y al trabajo en igualdad de condiciones. Ajustes razonables, adaptando el entorno y las condiciones laborales en base a las necesidades de las personas con discapacidad para el ejercicio de sus derechos laborales” (Art. 34, Ley 763).

Desarrollo de la experiencia

La elaboración de esta guía obedece a la necesidad imperante de contar con una herramienta que oriente a los empleadores, tanto del sector público como privado, el proceso de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en el marco de la aplicación del derecho al trabajo sin discriminación.

Desde el año 2017, se tenía previsto desarrollar la guía orientada a la inclusión laboral de personas con discapacidad, como parte del plan de trabajo del Gabinete del Poder Ciudadano de Personas con Discapacidad, que es la estructura donde converge el movimiento asociativo de las personas con discapacidad con las instituciones públicas para dar salida a los distintos ámbitos del derecho. Sin embargo, es hasta en el mes de junio de 2019 que se inicia su elaboración y concluye su validación y aprobación en agosto de 2020²⁹.

Construcción participativa de la guía

Entre los meses de junio de 2019 y agosto 2020 se efectuaron sesiones de trabajo bimensuales, con el involucramiento de representantes de las personas con discapacidad integradas en FECONORI, quien forma parte del Gabinete del Poder Ciudadano para Personas con Discapacidad, el MINSa a través del programa “Todos con Voz”, la PDDH a través de la procuradora especial para personas con discapacidad, la UNAN-Managua y el MITRAB como ente rector de este proceso.



Fuente: FECONORI, 2019.

²⁹ Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Ver en: <https://bit.ly/2ZPcyjo>



“En estas sesiones de trabajo se compartían los aportes que surgían de las asambleas de FECONORI, de las reuniones del Gabinete y de los encuentros que teníamos con las personas con discapacidad en las distintas localidades. Se les explicaba el proceso de construcción de la guía y recibíamos los diversos aportes; como resultado se obtuvo este instrumento que es sencillo, dinámico y que en su aplicación tendrá sus ajustes”.



David López, Presidente de FECONORI y Coordinador Nacional del Gabinete del Poder Ciudadano de Personas con Discapacidad

Durante la construcción de esta guía se consultaron a empleadores mediante encuentros o eventos organizados donde había presencia de empresas que forman parte del Consejo Nicaragüense de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (CONIMIPYME), que aglutina a más del 80% del sector privado.

Los objetivos de la guía están orientados a:

- Brindar principios, definiciones básicas sobre inclusión, tipos de discapacidad y experiencias exitosas para crear condiciones que permitan la inclusión laboral en equidad e igualdad.
- Dar a conocer los mecanismos y adecuaciones que permiten asegurar la inclusión laboral de personas con distintos tipos de discapacidad.

Contenido de la guía

La guía reúne los elementos fundamentales de la legislación laboral nicaragüense, ajustes razonables para la mejora de la accesibilidad y movilidad que requieren las personas con discapacidad.

- Definiciones básicas.
- Tipos de discapacidad.
- Mecanismos para la inclusión laboral.
- Adecuaciones para la inclusión laboral.
- Pasos básicos y caracterización ocupacional para la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Directorio de organizaciones de personas con discapacidad.





“La elaboración de la Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad es un gran esfuerzo porque ya su implementación no tendrá un carácter temporal y espacial, sino será de carácter permanente y sostenible en el tiempo. Porque es un instrumento institucionalizado por el MITRAB, que forma parte de la normativa que rige el funcionamiento de esta institución y que será de gran apoyo para profundizar en la promoción del empleo de las personas con discapacidad”.

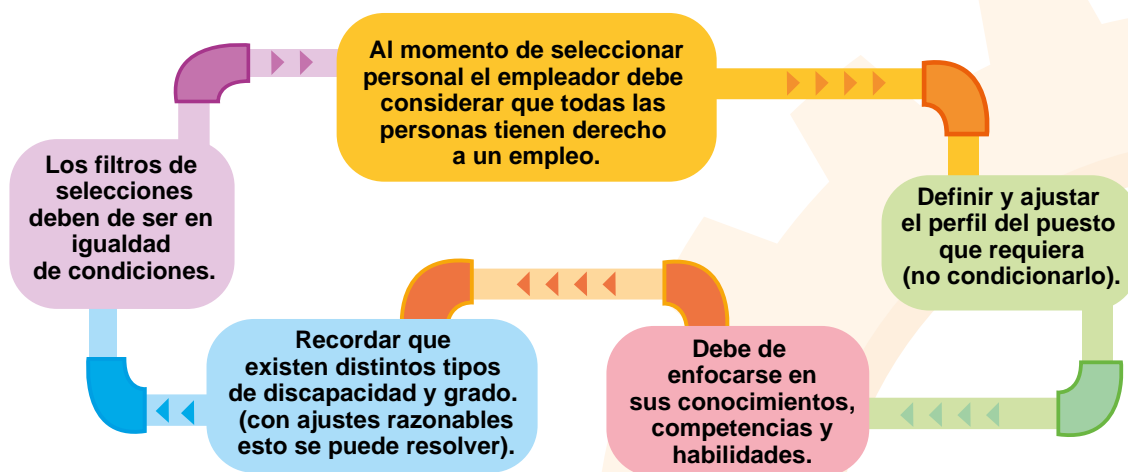


David López, Presidente de FECONORI y coordinador del Gabinete del Poder Ciudadano de Personas con Discapacidad

Como menciona David López, Presidente de FECONORI y Coordinador Nacional del Gabinete del Poder Ciudadano de Personas con Discapacidad, los **ajustes razonables** concretizan el cumplimiento de la inclusión laboral. Es por ello que la guía brinda orientaciones a los/as empleadores/as sobre las adaptaciones que deben realizarse en el ambiente laboral, según los tipos de discapacidad; acciones que apuntan al establecimiento de condiciones en el entorno laboral para que las personas con discapacidad realicen las mismas funciones con igual rendimiento respecto a los demás.

La guía apela al establecimiento de la **cultura de la inclusión laboral** de las personas con discapacidad, cimentada en la concientización que día a día vaya adquiriendo el sector empleador y la misma persona con discapacidad. El empleo no se da por lástima o por favores, sino por cumplir un derecho, porque la persona está apta para desempeñar ese puesto de trabajo indistintamente si tiene o no una discapacidad.

Mecanismos para la inclusión laboral en Nicaragua



Pasos básicos y caracterización ocupacional para la inclusión laboral para las personas con discapacidad³⁰

Pasos básicos

- a. Disponibilidad a incluir en su personal a personas con discapacidad.
- b. Realizar inducción adecuadas según las características de las personas con discapacidad
- c. Brindar la oportunidad de empleo a la persona con discapacidad, incluyendo tiempo prudencial para su adaptación al puesto.
- d. Acercarse al Ministerio del Trabajo y a las asociaciones de personas con discapacidad, manifestar su disposición de contratación, brindar la información apropiada sobre el puesto de trabajo disponible y obtener de estos la información requerida.
- e. Disponibilidad del empleador para implementar recomendaciones por parte de las asociaciones para la adaptación de puestos de trabajo.
- f. Que el empleador esté dispuesto a realizar adecuaciones en la empresa para crear las condiciones de trabajo, lo que significa adecuaciones o ajustes razonables.
- g. Adecuar los perfiles laborales acordes a las capacidades de la persona y necesidades de la empresa.

Caracterizar

- Disponibilidad del empleador para flexibilizar los perfiles del puesto para que una persona con discapacidad los pueda desempeñar.
- Identificar puestos de trabajo u ofertas que puedan realizar las personas con discapacidad.
- Analizar las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad para adecuar la descripción de puesto.
- Adecuar el perfil del puesto a fin de que una persona con discapacidad pueda desarrollarlo.

Capacitar

1. La persona con discapacidad debe saber llegar a su puesto de trabajo de la manera más autónoma posible.
2. Debe conocer las normativas y políticas internas de la empresa.
3. Conocer los procedimientos para su desempeño en el puesto de trabajo asignado (entrenamiento de parte de la empresa).

Acompañamiento

- Visitas para apoyar a la persona con discapacidad en su proceso de aprendizaje del desempeño del puesto. Hace posible corregir debilidades de desempeño que suelen presentarse en la etapa inicial.
- Permite que la empresa vea resultados óptimos y realice ajustes razonables para el buen desempeño laboral de la persona con discapacidad incluida laboralmente.

Aprendizajes

- Cuando los procesos se realizan de manera consultada, participativa, los resultados son más duraderos. La construcción de la guía ha sido de manera participativa y dinámica, lo que ha permitido generar un documento motivador e institucionalizado.
- Es importante reconocer que los derechos humanos son universales, y en el proceso de consulta y diálogo ha prevalecido el interés común de promover el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad por encima de cualquier diferencia que puedan tener los distintos sectores.
- Cuando hay voluntad política por parte del Estado para asumir responsabilidades, estos procesos de construcción de herramientas de inclusión laboral para personas con discapacidad tienen mayor facilidad de desarrollarse.
- Esa voluntad política incluye el mecanismo de la participación ciudadana, ya que en este caso los aportes a este instrumento lo han desarrollado las personas con discapacidad organizadas, las instituciones públicas y el sector empleador.

Retos

- El mayor desafío es la implementación de la guía de manera inmediata. Todos los actores que han participado activamente en el proceso de diseño y validación de esta herramienta, deben involucrarse en su implementación.

- Se debe desarrollar un proceso divulgativo amplio de la guía que no solo se quede en los sectores urbanos sino a todo el país, que sea directo, que llegue al sector empleador y a las personas con discapacidad.
- La incorporación de la guía por parte del MITRAB, al pensum formativo que tienen establecido en el marco de enseñanza–aprendizaje que se imparte al sector empleador y a las personas con discapacidad. Asimismo, la incorporación de esta herramienta al acervo del MITRAB para la implementación del código laboral y de la Ley 763.
- Fortalecer las estrategias de sensibilización y concientización por parte de las organizaciones de personas con discapacidad, para que estas herramientas de inclusión laboral de personas con discapacidad sean de prioridad para la sociedad en su conjunto.
- Es vital su implementación de la guía, porque la inclusión laboral por encima de cualquier otro derecho propicia la independencia económica, la autonomía de las personas con discapacidad y mantiene la motivación de superación que las personas con discapacidad ven fortalecida si tiene concretizada una aspiración, en este caso la inclusión laboral.
- Las personas con discapacidad debe desarrollar su potencial mediante procesos de formación y capacitación y así lograr una mejor calificación laboral que le permitirá aprovechar las oportunidades laborales que pueda ofrecer el sector público y privado.
- Las distintas organizaciones de personas con discapacidad deben brindar el acompañamiento necesario para garantizar la implementación de la guía y su divulgación.
- Fortalecer la articulación entre los distintos actores y que la divulgación de esta guía sea muy clara, que el sector empleador y la sociedad general perciba el mensaje de este instrumento para que nos apropiemos de él y que su práctica sea real.



Cuarta Parte

Buenas prácticas programas regionales de inclusión laboral para personas con discapacidad

7. GUREAK... Una empresa que potencia capacidades (País Vasco, España)
8. Estrategia Regional de Inclusión y Diversidad de Walmart (México y Centroamérica)



Fuente: Noticias Ibo. Ver: <https://bit.ly/32St5oN>

7 GUREAK...Una empresa que potencia capacidades (País Vasco, España)

Antecedentes

Origen de la empresa

GUREAK es un grupo empresarial sin ánimo de lucro y de fin social con una gran trayectoria, que ha generado una amplia variedad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad en una provincia del País Vasco llamada Gipuzkoa. GUREAK tiene una reconocida dimensión social que se manifiesta en la ampliación de puestos de trabajo y en la promoción del máximo desarrollo y bienestar de las personas³¹.



En la década de los años 70 GUREAK se aventura a crear empleo adaptado a las personas con discapacidad de Gipuzkoa, con prioridad para las personas con discapacidad intelectual. Esta iniciativa surge como respuesta a la pregunta que se hacían los padres y madres de jóvenes de educación especial que formaban parte de la Asociación Guipuzcoana Pro-Subnormales, actualmente la Asociación Guipuzcoana en Favor de las Personas con Deficiencia Mental (ATZEGI) ¿Qué haremos con ellos cuando abandonen el ámbito escolar?

Como respuesta a la pregunta anterior en 1972, ATZEGI crea dos pequeños talleres en Bergara y San Sebastián. En 1973 se sumó un tercero, en Legazpi. Dos años más tarde, en 1975, surgió el proyecto GUREAK como ente jurídico diferenciado de la Asociación; ese año ATZEGI puso en marcha una nueva empresa que se denominó Talleres Protegidos GUREAK, y lo hizo de un modo totalmente innovador: constituyendo una Sociedad Anónima de carácter social y sin fines lucrativos³².

GUREAK incorporó aspectos de cultura empresarial que les hacía diferentes a la mayoría de las organizaciones dedicadas a la integración de personas con discapacidad. Se constituyó en una empresa para la integración de las personas con discapacidad intelectual.

31 Guía de Buenas Prácticas en Talleres Protegidos. Febrero 1999. Igone Arostegi & Natxo Martínez, fice, ud.

32 Una historia Potenciando capacidades. Kutxa /Grupo GUREAK. s/f.

“En la época en la que formamos Gureak, no se hablaba de políticas sociales, sino de caridad. Nuestro objetivo era muy diferente: crear una empresa exitosa, para integrar a personas con discapacidad”

Iñaki Alkorta, Presidente de GUREAK. BBVA. 8 de septiembre, 2018.

Así, la empresa GUREAK adoptó principios como el que toda persona, aunque tenga una discapacidad, tiene derecho a un puesto de trabajo, a una retribución digna, a ser tratada como adulta con todas sus consecuencias y tiene el derecho a una vida afectiva rica y sin trabas.

Características de la empresa

Misión de GUREAK

GUREAK es un grupo empresarial vasco creado para generar y gestionar oportunidades laborales estables y lo más adaptadas posibles a las personas con discapacidad, prioritariamente para personas con discapacidad intelectual en Gipuzkoa.

El objetivo de GUREAK es ofrecer oportunidades laborales adaptadas de forma personalizada, en un entorno altamente profesional y competitivo.

Además, acompaña en el desarrollo de cada persona, mediante la orientación, la formación y el diseño de itinerarios personalizados.



Fuente: GUREAK

Evolución de GUREAK

En sus inicios, GUREAK se dedicó a las actividades de carácter industrial y con el tiempo se diversificaron sus actividades hasta llegar a la constitución de empresas con personalidad jurídica propia. Para el año 2013, esta diversificación conllevó la creación de una variedad de submarcas, pero se comprobó que no eran tan sólidas y conocidas como GUREAK, por lo que fue necesaria su organización en cuatro divisiones; Industrial, Zerbitzuak, Marketing e Itinerary.

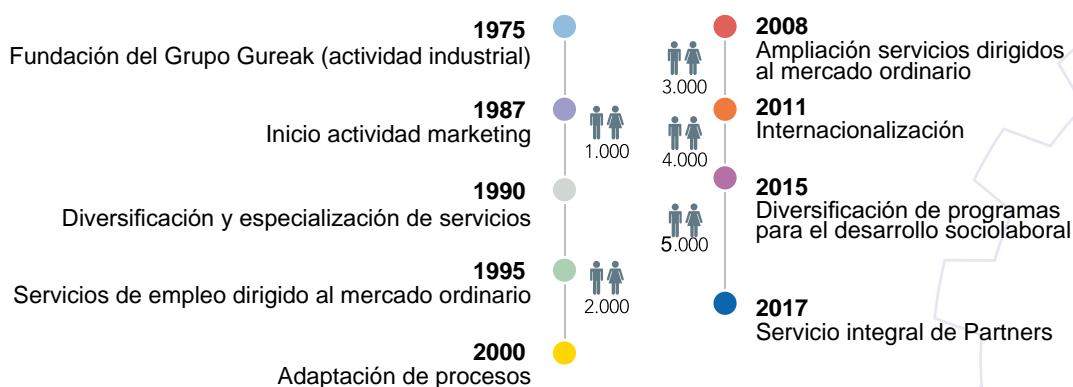


“Sigamos trabajando esos valores que nos han hecho llegar hasta aquí: Valorar ante todo a las personas por sus capacidades; buscar diferentes alternativas para potenciarlas impulsando la diversificación..., y crear puestos de trabajos diferentes; entender que la viabilidad económica es la clave de la sostenibilidad de todos nuestros puestos de trabajo en el tiempo”



Iñigo Oyarzabal, Director General del Grupo Gureak.
Memoria Gureak 2011.

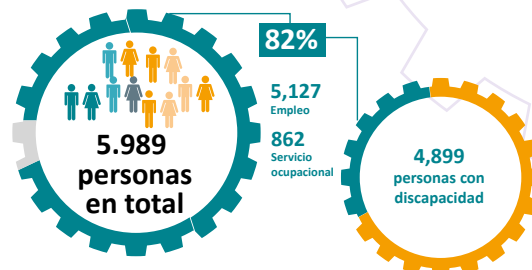
Evolución de la actividad de GUREAK



Fuente: Adaptado del Catálogo corporativo de GUREAK disponible en: <https://bit.ly/3bEtpKq>

GUREAK en la actualidad

GUREAK cuenta con un equipo humano de más de 5.989 personas (mujeres 2.373, 39.6%; y hombres 3.616, 60.4%), el 82 % con alguna discapacidad, que desarrolla actividades competitivas en los sectores de industria, servicios y marketing.



Fuente: Memoria GUREAK 2019

Sectores de la empresa³³

GUREAK industrial, como proveedor multitecnológico, está presente los sectores más exigentes del mundo industrial. Su apuesta por la internacionalización les ha llevado a ser un proveedor integral global; sus productos tienen como destino más de 23 países distribuidos por los diferentes continentes.

33 GUREAK Video Corporativo CAST: <https://bit.ly/3gVCDEe>

GUREAK Zerbitzuak es la división Facility Services del grupo. Posee una cartera de servicio diversificada que les permite la adaptación a los intereses de sus clientes de manera óptima.



Fuente: GUREAK Memoria 2016

“Me formé como camarera en Gureak, ahí me prepararon para esta profesión, me apoyaron, adaptaron mi puesto de trabajo para que pudiera llevarlo a cabo con total autonomía y profesionalidad. Gracias a ello hoy trabajo en Gureak Zerbitzuak y me encanta lo que hago”.³⁴

GUREAK Marketing ofrece Servicios Integrales de Marketing. Cuenta con equipos de profesionales multidisciplinares, integran una gran variedad de canales y disciplinas: Publicidad Directa, Distribución y Logística, Contact Center, Marketing Online y Tratamiento Documental.

Gureak Itinerary se centra en acompañar a las personas con discapacidad en un proceso de desarrollo personal y profesional con el objetivo de potenciar sus capacidades.



GUREAK industrial



GUREAK zerbitzuak



GUREAK marketing



GUREAK itinerary

Fuente: <https://www.gureak.com/es/>

Itinerary³⁵

Desde el año 2016 GUREAK acompaña a las personas en su itinerario laboral y les ofrece oportunidades que se adapten a sus necesidades en un entorno altamente profesional y competitivo.

³⁴ Idem.

³⁵ GUREAK Itinerary: <https://bit.ly/3g3tckH>

GUREAK Itinerary es un servicio profesional de orientación inicial individualizada con una variedad de actividades en el campo laboral u ocupacional que cada persona con discapacidad pueda tener en Gureak o fuera de la empresa. Se diseña una planificación del trayecto o itinerario que mejor se ajuste a cada persona, facilitando programas de formación y apoyos adecuados para tratar de alcanzar sus expectativas.

La división Itinerary tiene su papel vertebrador en GUREAK; transversalmente mantiene alineadas las estrategias y acciones de todas las divisiones con la misión del Grupo; crea programas y recursos formativos, adaptando los procesos para ofrecer itinerarios individualizados. Además, desarrolla entre las empresas gipuzkoanas una red de colaboradores que se implique en la inclusión de las personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo.

GUREAK cuenta con espacios de formación con el formato que mejor se adapte a las necesidades de cada persona (grupal, individual, práctico etc.), dispone de los soportes y metodologías innovadoras para lograr procesos de capacitación eficientes en su objetivo sociolaboral. Existen diferentes tipos de formación: pre-laboral, dual, formación profesional básica; espacios simulados para la formación (supermercado, hotel, etc.).³⁶

El **Servicio Ocupacional** es un servicio concertado con la Diputación Foral de Gipuzkoa gestionado por Gureak -en ocasiones un paso previo a la actividad productiva-, que se sirve del trabajo como medio para el desarrollo personal y social de la persona con discapacidad: habilidades adaptativas, desarrollo de autonomía, integración sociolaboral, etc.



Fuente: GUREAK



Fuente: Adaptado del catálogo corporativo de GUREAK disponible en: <https://bit.ly/2Y7ZJjI>



Fuente: GUREAK Memoria 2016

36 Video Itinerario formativo de Iñigo: <https://bit.ly/2CnC9Yh>

Servicios de **empleo a empresas**. Gureak, referente en la inclusión laboral de personas con discapacidad, es una empresa especializada en diseñar y consensuar acciones y estrategias dirigidas a la incorporación laboral de las personas. Mediante la adaptación a la realidad de la empresa, se brinda servicio en la identificación de puestos adecuados, selección y propuesta de candidatos, formación en el puesto de trabajo y seguimiento continuo, programas de prácticas para ofrecer itinerarios de inserción adaptados, formación en la empresa sobre discapacidad y diversidad, y asesoramiento en responsabilidad social corporativa (RSC), legislación, ayudas, adaptaciones... para la inclusión laboral.

Aprendizajes

- La experiencia de GUREAK demuestra que en cualquiera de los sectores de actividad de la economía (industria, agricultura, servicios) se pueden encontrar actividades susceptibles de ser elaboradas por personas con discapacidad.
- La construcción de entornos positivos para las personas, que fomenten su bienestar, proporcionen oportunidades, promuevan la estabilidad y el desarrollo, debe ser una prioridad en cualquier servicio o programa.
- El desarrollo de cualquier propuesta de empleo-ocupación tanto a nivel laboral como socio/personal tiene que partir de las metas, intereses y expectativas de la persona; asegurarse que ejerzan sus derechos como trabajadores.
- Una organización como GUREAK siempre debe encontrar la relación entre el rendimiento económico y las características de su mano de obra y generar los puestos de trabajo que puedan ser viables, lo que se refleja en un 79% de financiación propia por venta y de reversión social de 3 Euros generados por Gureak por cada Euro que recibe de las instituciones³⁷. En organizaciones como GUREAK, los operarios aportan valor cuando intervienen en procesos continuos en los que, aunque se requiera un aprendizaje más largo y costoso, adquieren rutinas con las que mejorar sus destrezas básicas.

Retos

- *“...en GUREAK es imprescindible innovar y ser dinámico para desarrollarnos en un mercado cada vez más complejo que no deja dudar ni titubear. En este contexto, nuestro reto es ofrecer una atención personalizada, acompañar y potenciar el desarrollo personal y profesional de todas las personas que forman parte de GUREAK. También nos toca seguir sensibilizando a la sociedad, y en especial al empresariado guipuzcoano, sobre el potencial de trabajo del colectivo de personas con discapacidad”*

Iñaki Alkorta, Presidente de GUREAK
Memoria GUREAK 2017.

37 Memoria GUREAK 2019.

8 Estrategia Regional de Inclusión y Diversidad de Walmart (México y Centroamérica)

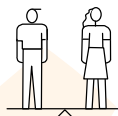
Antecedentes

La Estrategia Regional de Inclusión y Diversidad de Walmart regional México y Centroamérica, fue creada hace más de cinco años. Esta estrategia toma mucha fuerza en el año 2018, cuando se comienza a tener acciones más concretas. El departamento de recursos humanos desarrolló indicadores para monitorear los avances hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas de Walmart, es decir, para hacer de la inclusión una realidad.

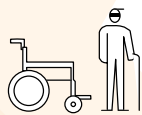
Desde el 2018 el programa de inclusión de Walmart enfocó sus esfuerzos a la integración de personas con diferentes tipos de discapacidades. En el informe anual 2019 de la empresa menciona que se dispone de 238,900 asociados en México y Centroamérica, de los cuales se han contratado 2,323 personas con discapacidad.³⁸

2,323
asociados con
discapacidad
151% más
vs 2018

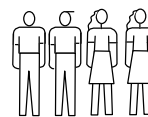
Crear las condiciones y proporcionar las herramientas para incrementar el porcentaje de mujeres ejecutivas y retener a las mujeres no ejecutivas



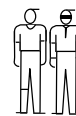
Habilitar y generar ajustes razonables de personas con discapacidad



Generar las bases para que nuestros asociados puedan mostrar comportamientos incluyentes con la comunidad LGBT+



Lograr un mejor entendimiento y colaboración entre generaciones a fin de que puedan desarrollar todo su potencial



Fuente: Walmart, 2019. <https://www.walmartcentroamerica.com/>

³⁸ Para mayor información ver videos: <https://bit.ly/30Ty3JB> y <https://bit.ly/2SlqNTI>

Desarrollo de la experiencia

Nicaragua

La estrategia promueve esta diversidad e inclusión en todos los niveles y puestos. Carmen Blanco, Gerente de Recursos Humanos de Walmart Nicaragua, comenta que la empresa se centró primero en entender en qué medida se disponía de un ambiente laboral inclusivo, si físicamente se daba la facilidad para contratar a personas con discapacidad. *“El objetivo era impulsar la competitividad con una fuerza laboral diversa, conectar la compañía con nuestros asociados, con nuestro clientes y con la comunidad; mostrar que podíamos tener este modelo diverso inclusivo en la compañía”.*

La estrategia de inclusión y diversidad se implementa de la siguiente manera:

1. Construcción de la estrategia integral.
2. Se trabaja un diagnóstico de brecha que considera infraestructura, procesos, políticas, comunicación interna y externa de lo que la compañía quería hacer.
3. Mapeo de puestos. Se identifican los cargos adecuados para las personas con discapacidad.
4. Alianza con condiciones externas en temas de discapacidad.
5. Construcción de un plan de comunicación de alto impacto. Se promueven experiencias de éxito.
6. Establecimiento de metas, con el propósito que la operación y recursos humanos fuera intencional en esta búsqueda de hacer la estrategia una realidad.
7. Lanzamiento en el 2019 de la marca creadora, que integra el plan de inclusión.
8. Actualización de la estrategia y elementos constantes con las necesidades de negocios. El propósito es la contratación de personas con discapacidad, y además, que se desarrollen dentro de la compañía.

Alianza estratégica entre Walmart y FECONORI en las ferias de empleo inclusivas

En el caso de Nicaragua, Walmart reconoce a FECONORI como un aliado estratégico clave que desde el año 2019 les acompaña y facilita intérpretes de señas en el desarrollo de ferias de empleo dirigidas a personas con discapacidad. Las ferias de empleo inclusivas forman parte del programa de diversidad e inclusión que promueve Walmart, busca impulsar la competitividad, la innovación y el crecimiento de la corporación por medio de una fuerza laboral diversa.



Fuente: Walmart Centroamérica, 2019. <https://bit.ly/33QFRTV>

Walmart recibió a 211 personas con discapacidad durante las ferias de empleos inclusivas realizadas en julio y agosto de 2019. Estas ferias se realizaron en 10 ciudades de Nicaragua. 38 personas con discapacidad han sido contratadas para laborar en diversos puestos operativos y administrativos en la compañía.³⁹

Adecuaciones en el ambiente laboral

Carmen Blanco, Gerente de Recursos Humanos de Walmart Nicaragua, comenta que la compañía tiene la responsabilidad de adecuar el ambiente laboral para que la persona con discapacidad no se sienta incómoda o discriminada. Por ejemplo, se disponen de rampas en los baños para las personas con discapacidad física, una persona sordomuda se identifica con un chaleco o un pin para que el cliente pueda identificarla.

“La inclusión para la compañía es un desafío muy grande, que se ha colocado para romper esas barreras y que las personas puedan tener oportunidad laboral sin importar su discapacidad; para ello hacemos adaptaciones para que todas las personas puedan desarrollarse”.

María Martha Rodríguez Gómez
Coordinadora de Asuntos Corporativos, Walmart, Nicaragua

“Nos hemos dado cuenta que tenemos personas con discapacidad muy preparadas y la adecuación de los perfiles laborales ha sido mínimo. Nos hemos dado cuenta que nosotros somos los que tenemos limitantes en ver la inclusión de personas con discapacidad”.

Carmen Blanco, Gerente de Recursos Humanos, Walmart Nicaragua.

³⁹ Fuente: Walmart, 2019. <https://bit.ly/33QFRTV>

En su mayoría las personas con discapacidad son casos de éxito. Los equipos de trabajo le dieron una bienvenida calurosa, la compañía necesitaba de sus manos. Las personas con discapacidad muestran mucho compromiso y tienen muchas ganas de demostrar que pueden, son historias sorprendentes.

Impacto en la vida familiar, social y económica

“En noviembre del 2019 comencé a trabajar en Walmart, es mi primera experiencia laboral. Una persona sorda me alentó y mi mamá me apoyó con la entrega de documentos. Me llamaron y me entrevistaron, a los pocos días me contrataron. Me sentí muy contenta y mi madre también. Ahora, es muy difícil cuando no tenés experiencia, lo bueno es que en Walmart tenemos una persona que nos acompaña, al inicio es muy difícil y luego te vas acostumbrando”.

“Ha sido un cambio importante, me siento muy contenta porque tengo mi dinero y apoyo a mi familia. Me siento muy orgullosa como mujer, antes era muy tímida y ahora tengo bastantes amistades. Trabajar nos da igualdad entre las personas sordas y oyentes”.

Eglenia Juniet Gutiérrez Gutiérrez, Auxiliar de Caja WMCS,
Walmart, Nicaragua



Fuente: Sandra Zúñiga Briceño. 09/10/2020

“Mi responsable miró que yo estaba interesado en aprender y que tenía una experiencia previa, eso me ayudó a obtener el cargo que tengo ahora; ha sido promovido por Walmart para que yo mejore mi situación...Es bastante importante el apoyo que la institución nos da y el compañerismo, porque aprendemos a trabajar rápido y con calidad. Es importante dar las gracias por el apoyo que nos dan. Como persona veo que mi trabajo esté bien hecho para el servicio del público”... “El trabajo en Walmart me ha permitido desarrollarme como persona, este trabajo es de gran satisfacción para mí”.

Cristhian Alexander Tijerino Salgado, Mercancía General WMCS, Walmart, Nicaragua

Beneficios de la empresa

- Brindarles a las personas con discapacidad una oportunidad para desarrollarse en el ámbito laboral y una estabilidad económica.
- Los grupos diversos promueven el desarrollo de la compañía, ayudan a las personas a ser integrales. La convivencia con personas con distintas formas de pensar, con distintas capacidades tanto física como mental, contribuye al desarrollo personal de los asociados.

Retos

- ✿ Mantener el porcentaje de 3.8 % de personas con discapacidad en Nicaragua. A nivel regional hacer crecer este grupo.
- ✿ Desarrollar el talento humano, con un mapa de carrera para llegar a una mejor posición.

Aprendizajes

- ✿ El mayor aprendizaje es entender que las personas con discapacidad lo que tienen es una limitante física, pero no tiene que ver con sus capacidades.
- ✿ Las personas con discapacidad, pueden tener mayor compromiso laboral.
- ✿ Actitud que traen ante la vida, ante la compañía. Se han integrado sin ningún problema en el equipo de trabajo.

Quinta Parte

Conclusiones

Recomendaciones

Aprendizajes



Fuente: Feconori, 2019

Conclusiones

1. La sistematización sobre buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad ha significado un enriquecedor proceso de consulta y retroalimentación con representantes de asociaciones y fundaciones de personas con discapacidad, instituciones públicas y del sector privado de los países que conforman el CA-4, acerca de los avances, desafíos y aprendizajes sobre la incorporación al mundo laboral de las personas con discapacidad.
2. En el ámbito internacional y nacional, aunque ha sido un camino lento y complejo, se han dado avances significativos respecto al marco normativo que regula la inclusión laboral de personas con discapacidad. No obstante, aún existen brechas entre el respaldo jurídico y la materialización de los derechos socio-económicos de este grupo de población, que patentice que se va en buen camino hacia la igualdad de oportunidades laborales.
3. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que a nivel mundial el 80% de las personas con discapacidad en edad de trabajar están en situación de desempleo. En el caso de los países del CA-4 se carece de estudios actualizados o de cifras oficiales que permitan comparar la situación de empleo de las personas con discapacidad; aunque los estudios encontrados en dos países (Guatemala, 34%; Honduras, 36.9%), nos indican un porcentaje bajo de personas en edad laboral que gozan de un empleo.
4. Todos los países que integran el CA-4 han ratificado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y disponen de leyes específicas sobre los derechos de las personas con discapacidad, que contienen disposiciones dirigidas a promover su inclusión social y laboral. En los últimos años han modificado estas leyes, lo que les ha permitido armonizarla a la CDPD.
5. Todas las leyes nacionales de los países del CA-4 consagran mecanismos para la incorporación laboral de las personas con discapacidad. Entre los más relevantes están: las cuotas mínimas de empleo, multas e incentivos fiscales para empleadores, formación laboral, apoyo al autoempleo, entre otros. Asimismo, se dispone de leyes generales del trabajo, código del trabajo, políticas nacionales de empleo digno, leyes de concertación tributaria, que promulgan la incorporación laboral de las personas con discapacidad.

6. Las buenas prácticas sistematizadas sobre inclusión laboral de personas con discapacidad demuestran las capacidades, habilidades y destrezas que tiene esta población para desarrollarse de manera exitosa en diversos sectores de la economía. Estas experiencias aportan insumos valiosos como potencial de aplicabilidad en las instituciones públicas y del sector privado interesadas en garantizar la igualdad de oportunidades laborales.
7. Experiencias en el ámbito internacional como el caso de GUREAK, grupo empresarial sin ánimo de lucro y de fin social con una gran trayectoria, se destacan por generar oportunidades laborales estables y lo más adaptadas posibles a las personas, en un entorno altamente profesional y competitivo. Además, se acompaña en el desarrollo de cada persona, mediante la orientación, la formación y el diseño de itinerarios personalizados.
8. En el ámbito nacional predominan experiencias sobre procesos de incidencia y negociación para la aprobación de leyes dirigidas a mejorar la empleabilidad y emprendimiento de las personas con discapacidad, con una participación activa y plena de las asociaciones de personas con discapacidad.
9. Las alianzas público-privadas, los ajustes razonables en el proceso de gestión del talento humano, la accesibilidad física y de comunicación, adecuación de perfiles laborales, la formación técnica inclusiva y las campañas de sensibilización, entre otros, son componentes que destacan en las experiencias sistematizadas.
10. Experiencias como las de Impact Hub y FUNDAHRSE reconocen los beneficios que tiene para las empresas la contratación de personas con discapacidad en cuanto a imagen y reputación, mejoras del clima laboral, trabajo en equipo, bajo nivel de rotación, beneficios tributarios, entre otros.

Recomendaciones

- ✿ Reforzar los procesos de incidencia y diálogo entre las asociaciones de personas con discapacidad, parlamentarios/as, sector público y privado con una amplia participación de la sociedad, para concretizar la aprobación de leyes que garanticen el empleo digno para las personas con discapacidad.
- ✿ Mejorar los mecanismos de verificación de la aplicación de las leyes y normativas para la incorporación laboral de las personas con discapacidad; se requiere mayor incidencia de las asociaciones de personas con discapacidad con el Ministerio del Trabajo y dependencias que regulan el cumplimiento de las leyes y normativas laborales inclusivas.
- ✿ Perfeccionar los registros de reclutamiento o bases de datos de personas con discapacidad. Las empresas deben tener indicadores para evaluar cambios en la inclusión de las personas con discapacidad; además de sistematizar estos procesos.
- ✿ Elevar la formación y capacitación técnica de los centros tecnológicos y de formación laboral, ajustadas a las calificaciones técnicas requeridas por las instituciones públicas, empresas y oportunidades de autoempleo. En la actualidad, existe poca cualificación por parte del recurso humano de personas con discapacidad para asumir los retos del mercado laboral.
- ✿ Los centros tecnológicos deben ser rehabilitados para cumplir con las normas de accesibilidad y disponer de docentes entrenados/as en lengua de señas, Braille, orientación y movilidad.
- ✿ Se requiere un acompañamiento sistemático durante todo el proceso de convocatoria, reclutamiento, contratación, inducción y desempeño de la persona con discapacidad.
- ✿ Las personas con discapacidad deben desarrollar un actitud positiva y de reconocimiento de su potencial para desempeñarse en el mercado laboral; de la misma manera la familia o personas que conviven con ellas/os y las asociaciones donde están organizadas juegan un papel importante en el acompañamiento y motivación para su inserción laboral.

- Afianzar las alianzas estratégicas entre las asociaciones de personas con discapacidad, con el sector público y con redes de empresas que promueven los derechos laborales de las personas con discapacidad para la implementación de políticas, estrategias y programas integrales sostenibles que posibiliten la concreción de empleos dignos en entornos inclusivos, fomento del autoempleo, asesoramiento y créditos razonables para el desarrollo del emprendedurismo de personas con discapacidad. Entre los componentes claves que deben considerarse están: ajustes razonables, la accesibilidad física y de comunicación, adecuación de perfiles laborales, la formación técnica inclusiva, campañas de sensibilización, entre otros.

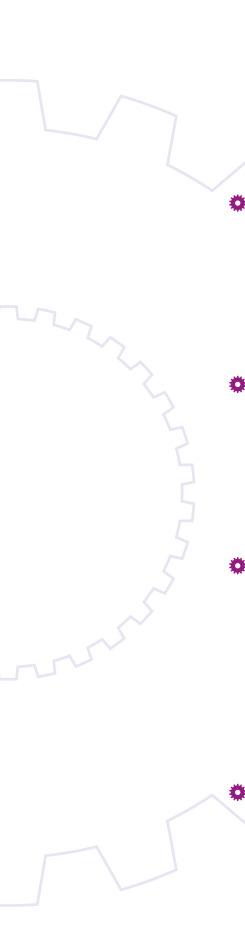


Fuente: FECONORI, 2020.

Aprendizajes

- La participación organizada de la población con discapacidad en espacios políticos ha permitido colocar iniciativas de ley generales y específicas sobre inclusión laboral en los parlamentos y en otros espacios de toma de decisión.
- La concientización a la población para recibir su respaldo, el diálogo con las organizaciones que trabajan por los derechos humanos de la niñez y de las mujeres y el cabildeo constante con las bancadas de partidos políticos y las comisiones de asuntos de discapacidad ha permitido viabilizar el proceso de aprobación de estas iniciativas de ley.
- Los espacios de incidencia para la aprobación de leyes que garanticen los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y en otros espacios permiten fortalecer la unidad y alianzas entre las asociaciones del sector de discapacidad con las instituciones públicas y con el sector privado. “La población con discapacidad ha quedado más empoderada respecto a sus derechos y compromisos” (Guatemala). “Todas las discapacidades se unieron en un solo sentir que era la Ley 763..., la unidad entre las distintas organizaciones de personas con discapacidad nos hizo fuertes, con esa unidad y organización logramos que se aprobara la ley” (Nicaragua).
- La formación e intercambio de experiencias sobre la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y sobre desarrollo organizativo e incidencia dirigido a representantes de las diferentes organizaciones de personas con discapacidad de Nicaragua favorece la movilización y el liderazgo del sector de discapacidad y que los contenidos de la ley tuviesen un enfoque de derechos.
- La formación y capacitación de las personas con discapacidad tiene que trascender a las oportunidades que ofrece el actual mercado laboral. Más allá de la formación de actividades operativas o técnicas, se debe trascender al uso y manejo de elementos científicos y tecnológicos.



- 
- Las capacitaciones sobre emprendimientos promovidas en alianza con sector público y privado son reconocidas por las personas con discapacidad involucradas en estos procesos formativos como una oportunidad de promoción de sus microempresas.
 - Las personas con discapacidad contratadas, al demostrar su capacidad y responsabilidad según su puesto de trabajo, permiten abrir la puerta para que se den oportunidades a otras personas con discapacidad.
 - La experiencia sistematizada de la empresa GUREAK demuestra que en cualquiera de los sectores de actividad de la economía (industria, agricultura, servicios) se pueden encontrar actividades susceptibles de ser llevadas a cabo por personas con discapacidad.
 - Los programas de emprendimientos que promueven formación técnica, ferias de empleo, ruedas de negocios, foros, festivales, entre otros, y que son desarrollados en sinergia interinstitucional entre asociaciones de personas con discapacidad, instituciones públicas y sector privado permiten vincular a las personas con discapacidad con las empresas, lo que facilita su integración en el mercado laboral.

Referencias

- Oficina Internacional del Trabajo OIT (1983): Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (núm. 159). Ginebra, 69ª reunión CIT (20 junio 1983). Disponible en línea: <http://xurl.es/91u8k>
- OIT Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm. 168 / La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad / Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2008. Disponible en línea: <https://bit.ly/2NZiNL9>
- Organización de las Naciones Unidas, ONU (2006): Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Asamblea General. 76ª sesión plenaria. Nueva York: Organización de las Naciones Unidas. <https://bit.ly/2ZCAWp0>
- Organización de los Estados Americanos, OEA (1999): Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Guatemala: Organización de los Estados Americanos. Disponible en línea: <http://xurl.es/8z8au>.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2014). Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica. Disponible en línea: <https://bit.ly/2AG48li>

El Salvador



- Código del trabajo. D.L. No. 15, del 23 de julio de 1972, publicado en el Diario Oficial No. 142, Tomo 236, del 31 de julio de 1972.
- Constitución de la República de El Salvador de 1983.
- Ley especial de Inclusión para personas con discapacidad (2020).
- Política nacional de atención integral a las personas con discapacidad. San Salvador, El Salvador. 2014.

- ▶ Video: <https://bit.ly/31enys3>

Guatemala

- ▶ Constitución Política de la República de Guatemala.
- ▶ Ley de atención a las personas con discapacidad. Decreto 135-96.
- ▶ Ley de Aprobación de la Política Nacional en Discapacidad y Plan de Acción. Decreto 16-2008.

Honduras

- ▶ Constitución Política de la República de Honduras, 1982.
- ▶ Instituto Nacional de Estadística. XXVI Encuesta Permanente de Hogares de Hogares de Propósitos Múltiples. 2002.
- ▶ Ley de equidad y desarrollo integral para las personas con discapacidad (2005).

Nicaragua

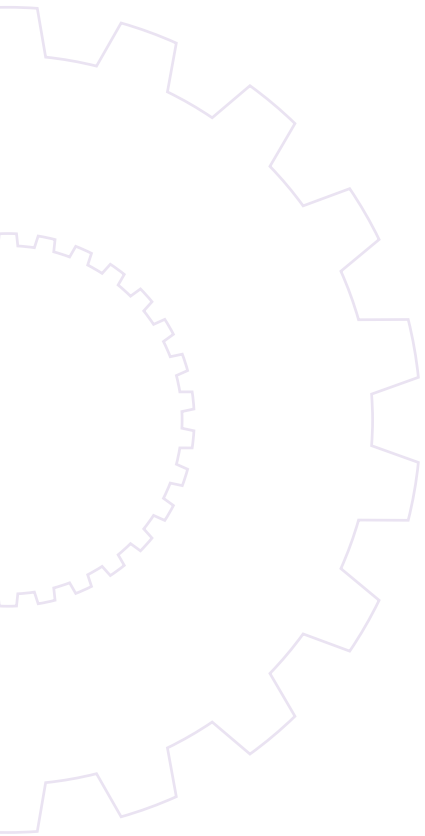
- ▶ Constitución de la República de Nicaragua (1987, última reforma 2003).
- ▶ Ley 185, Código del Trabajo, Gaceta No. 205 del 30 de octubre de 1996.
- ▶ Ley No. 763, Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad, publicada en La Gaceta, Diario Oficial N°. 142 y 143 del 1 y 2 de agosto de 2011.
- ▶ Ley No. 822, Ley de Concertación Tributaria. Publicado en la Gaceta No. 241, con fecha del 17 de diciembre de 2012. <https://bit.ly/38F9Wb9>

Siglas y acrónimos

USAID	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
ADD	Asociación Danesa de Personas con Discapacidad
ASB	Arbeiter-Samariter-Bund de Alemania
ASEDIS-USAC	Asociación de Estudiantes con Discapacidad de la Universidad de San Carlos, Guatemala
ANADISH	Asociación Nacional de Discapitados de Honduras
ANSNIC	Asociación Nacional de Sordos de Nicaragua
ANDEPCIH	Asociación Nacional para el Desarrollo de las Personas Ciegas de Honduras
BICU	Bluefields Indian & Caribbean University
CIL	Comisión de Inclusión Laboral Honduras
CA-4	Convenio Centroamericano de libre movilidad (El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua).
CDPD	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
CIARH	Coordinadora de Instituciones y Asociaciones de Rehabilitación de Honduras
CONADI	Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad. Guatemala
CONAIPD	Consejo Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad
CONIMIPYME	Consejo Nicaragüense de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa
CNU Nicaragua	Consejo Nacional de Universidades
DIGEDEPDI Honduras	Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad
FECONORI	Federación Nicaragüense de Asociaciones de Personas con Discapacidad
FENAPAPEDISH	Federación Nacional de Padres de Personas con Discapacidad de Honduras

FENOPDIH	Federación Nacional de Organismos de Personas con discapacidad de Honduras
FOPROLYD El Salvador	Fondo de Protección de Lisiados y Discapacitados
FUNDAHRSE	Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial
INATEC Nicaragua	Instituto Nacional Tecnológico
INIFOM Nicaragua	instituto Nicaragüense de Fomento Municipal
INTUR Nicaragua	Instituto Nicaragüense de Turismo
INTECAP Guatemala	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad
INPEP El Salvador	Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos
IPSFA El Salvador	Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada
ISRI El Salvador	Instituto de Rehabilitación Integral de El Salvador
ISSS El Salvador	Instituto Salvadoreño del Seguro Social
MINED Nicaragua	Ministerio de Educación
MINJUVE Nicaragua	Ministerio de la Juventud
MEFFCA Nicaragua	Ministerio Economía Familiar, Cooperativa, Comunitaria y Asociativa
MINTRAB Guatemala	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
MITRAB Nicaragua	Ministerio del Trabajo
NTON	Norma Técnica Obligatoria Nicaragüense
OCN	Organización de Ciegos de Nicaragua Marisela Toledo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
PDDH Nicaragua	Procuradora Especial de Discapacidad de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos
SEPEM	Servicio Público de Empleo
SIBOIF Nicaragua	Superintendencia de Bancos y otras Instituciones Financieras
UNAN-Managua	Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua,
UNCIH	Unión Nacional de Ciegos de Honduras

NOTAS



“

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidades.

”

*Artículo 27 de la Convención
sobre los Derechos de las Personas
con Discapacidad*

