

**GUÍA DE**  
Responsabilidad Socio Corporativa,  
para la contratación de personas  
con discapacidad

REPÚBLICA DOMINICANA, 2015





/ 4 /



## INDICE:

1.	Introducción	7
2.	La Red y sus entidades miembro	9
3.	La Asociación Dominicana de Rehabilitación (ADR)	11
4.	ONG's con experiencia e iniciativas en inserción laboral	15
5.	Concepto de la discapacidad y tipos	21
6.	Normativas internacionales y nacionales en materia de discapacidad e inclusión laboral	24
7.	Recomendaciones en el trato con personas con discapacidad	27
8.	Responsabilidad socio-corporativa y discapacidad	31
9.	Pautas para lograr la inclusión laboral	33
	<b>Paso 1:</b> ¿Qué conseguimos con la contratación laboral de una persona con discapacidad?	33
	<b>Paso 2:</b> Evaluación por competencias y capacidades. - Paradigmas sobre las personas con discapacidad	34
	<b>Paso 3:</b> Colocación y seguimiento - ¿Cómo relacionarse con personas con discapacidad?	36
	<b>Paso 4:</b> Sensibilización con perspectiva de discapacidad	38



**12.3%**

de la población total

1.160.847

Se estima la población con discapacidad en la República Dominicana, según el **censo de 2010**



**56.3%**

El 56,3% de las personas con discapacidad son mujeres.



**43.7%**

El 43.7% hombres.



# 1

## INTRODUCCIÓN

La Red Iberoamericana de entidades de personas con discapacidad física (La Red) y La Asociación Dominicana de Rehabilitación (ADR) reconocen el trabajo como uno de los pilares principales para el desarrollo humano y profesional de la persona sin importar su condición. Trabajar significa un derecho para todos/as, sin excepción, independientemente de que existan o no factores limitantes. El empleo fomenta la autonomía, autoestima y realización profesional, además de aportar beneficios para toda la comunidad, ya que promueve la cohesión social y permite aprovechar el capital humano.

No obstante, los obstáculos a los que se enfrentan las personas con discapacidad para acceder a un empleo siguen siendo numerosos: limitaciones para acceder a la educación, falta de accesibilidad de los transportes, del entorno construido, incluyendo los ambientes laborales y de la información, prejuicios acerca de la discapacidad, entre otros.

Según el censo de 2010, la población con discapacidad en la República Dominicana, se estima en 1.160.847 personas, lo que supone un 12,3% de la población total. El 56,3% de las personas con discapacidad son mujeres y el 43.7% hombres.

Frente a esta situación, es necesario impulsar iniciativas que fomenten el empleo de personas con discapacidad. Es por ello, que desde la experiencia de ambas organizaciones (ADR y La Red) se ha considerado necesario elaborar la presente **GUÍA** dirigida a empresarios y empleadores de la República Dominicana, para sensibilizar y apoyar la inclusión laboral de ciudadanos/as con discapacidad.

Es por ello que esta **GUÍA** pretende dar respuesta por un lado a la demanda del sector empresarial en cuanto a los procesos y herramientas necesarios para la contratación de personas con algún tipo de discapacidad, en igualdad de oportunidades y donde se prioricen candidatos/as que cumplan satisfactoriamente con el perfil requerido, así como la valoración adecuada de sus competencias laborales.

Por otro lado, se espera promover una actitud positiva dirigida a incrementar las oportunidades de acceso de personas con discapacidad que son demandantes de empleo y tienen todas las condiciones para integrarse a la población económicamente activa del país, para lo cual se requiere de mayores facilidades para su contratación efectiva.

Para la elaboración de dicha **GUÍA**, se cuenta con la financiación de **la Embajada Británica** a través de su convocatoria para pequeños proyectos de cooperación, así como con la cofinanciación de la **AECID**. Desde La Red a través del proyecto **“Promoting the right of young persons with disabilities to work, on an equal basis with others”/“Promoción de los derechos de jóvenes con discapacidad para trabajar en igualdad de condiciones”** y desde ADR con el Proyecto **“Iniciativas de Generación de Ingresos para personas con discapacidad física e intelectual”**.

Desde La Red a través de su emblema **“Emplea nuestra capacidad”** y desde la ADR con **“Listos para trabajar”**, desde hace años se trabaja en la igualdad de oportunidades y no discriminación a nivel laboral. De modo que la presente GUIA es un refuerzo al trabajo desarrollado, además de una solicitud desde las propias empresas y empleadores.

Se cuenta con la colaboración de la **Asociación de Dominicana de Reclutadores de Recursos Humanos (ADOARH)**, **Consejo Nacional de la Discapacidad (CONADIS)**, **Servicio Nacional de Empleo (SENAE) del Ministerio de Trabajo, ADR y sus Filiales**, las entidades que conforman **La Red** y las que continúen sumándose para lograr una República Dominicana inclusiva.

# 2

## LA RED Y SUS ENTIDADES MIEMBROS

La Red Iberoamericana de entidades de Personas con Discapacidad Física (La RED), es una organización no lucrativa cuyo fin es fortalecer institucionalmente las entidades que integran el movimiento asociativo de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe. Nació en Santo Domingo el 21 de junio de 2001.

La Red se articula mediante **4 Oficinas Técnicas** coordinadas entre sí que se encuentran en **Perú, Ecuador, El Salvador y República Dominicana**. En República Dominicana, está constituida por tres entidades: **El Círculo de Mujeres con Discapacidad (CIMUDIS), La Asociación de Personas con Discapacidad Físico-Motora (ASODIFIMO) y La Federación Nacional de Discapacitados Dominicanos (FENADID)**.


### MISIÓN

La Red promueve la participación del movimiento asociativo de las personas con discapacidad física de la República Dominicana en la reivindicación de sus derechos y la aplicación de los principios de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas.


Las Líneas de acción son las siguientes:

1. **Integración Laboral:** Acciones encaminadas a fomentar el derecho al trabajo, buscando el acceso de las personas con discapacidad a un trabajo digno y estable en condiciones de igualdad y normalización social.
2. **Desarrollo institucional:** Acciones encaminadas a fortalecer la autogestión y la auto-sostenibilidad de las organizaciones de personas con discapacidad.
3. **Educación:** Acciones específicas y servicios de atención encaminados a facilitar la integración normalizada de las personas con discapacidad en el ámbito educativo.
4. **Salud, rehabilitación y vida independiente:** Acciones específicas de participación de las personas con discapacidad en todos los aspectos de su vida.


5. **Sensibilización Social y Participación Ciudadana:** Acciones encaminadas tanto a una sensibilización social que promueva el respeto y difusión de los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad.
6. **Género:** Acciones dirigidas a fomentar la participación igualitaria de hombres y mujeres en la sociedad y en la vida familiar.



**Asociación de Personas con Discapacidad Físico-Motora (ASODIFIMO):** con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad físico-motora, mediante su organización, integración e inclusión plena en el proceso de construcción de una sociedad justa y solidaria en donde se reconocen la diversidad humana, la igualdad de derechos y la equiparación de oportunidades para todos/as.



**Círculo de Mujeres con Discapacidad (CIMUDIS):** Esta entidad se fundó el 28 de marzo del 1998 y agrupa actualmente a más de 1,000 mujeres con discapacidades diversas (física, visual y auditiva) con la finalidad de elevar su liderazgo y participación social mediante la educación, el empoderamiento y reclamo de sus derechos en todos los órdenes.



**Federación Nacional de Discapacitados Dominicanos Inc. (FENADID):** Es una institución sin fines de lucro creada con el propósito de desplegar un conjunto de acciones de fortalecimiento institucional, alianzas con la sociedad civil e incidencia pública, para proyectarse en la comunidad como una sólida institución de servicio y apoyo al proceso de integración social de las personas con diferentes discapacidades organizadas en las distintas organizaciones que la integran.

**Dirección:** Av. Prolongación  
27 de Febrero #798, Las  
Caobas, Santo Domingo Oeste,  
República Dominicana.  
**E-mail:** asodifimo@yahoo.com

**Dirección:** Av. Expreso  
V Centenario, Edif. 11,  
1er piso, Villa Consuelo.  
**Teléfono:** 809-538-9951  
/ 809-681-3591

**Dirección:** Calle Arzobispo  
Portes. No 118, Zona Colonial.  
**Teléfono:** 809-564-2062





# 3

## **ASOCIACIÓN DOMINICANA DE REHABILITACIÓN (ADR)**

**Asociación Dominicana de Rehabilitación (ADR)**, institución sin fines de lucro que desde el año 1963 ofrece servicios para la atención integral de las personas con discapacidad física e intelectual, a través de su red de atención actualmente conformada por 29 Centros de Rehabilitación, localizados regionalmente, en igual número de ciudades.

### **MISIÓN ESTRATÉGICA**

Proporcionar el más eficiente servicio de rehabilitación para la atención integral a las personas con discapacidad física o intelectual, sin importar su condición socioeconómica.

### **VISIÓN**

Ser la institución líder en prestación de servicios de rehabilitación integral, a nivel nacional con proyección internacional.

Como complemento a la oferta de servicios, de una forma multisectorial y diversa a través de la coordinación y cooperación interinstitucional, la ADR:

- a. Forma y especializa su personal, en ciclos de corta y larga duración nivel nacional e internacional con el apoyo de centros formativos y la asistencia técnica de expertos.
- b. Orienta a los padres y familiares, para integrarlos activamente al proceso de atención, estimulando el trabajo de las Asociaciones de Padres y Familiares.
- c. Informa a la opinión pública, promoviendo la difusión del manejo adecuado del concepto discapacidad, del tratamiento a este colectivo y mediante la promoción de campañas publicitarias.

**d. Sensibiliza al sector empresarial para aportaciones y empleo a las personas con discapacidad de forma competitiva, valorando sus capacidades y destrezas.**

- e. Promueve procesos para la accesibilidad urbanística como parte fundamental de la inclusión social. Así como mejoras para la accesibilidad en los hogares de personas con discapacidad para una mayor autonomía y vida independiente.
- f. Estimula el liderazgo de los grupos y asociaciones de personas con discapacidad.
- g. Mantiene una filosofía de subvencionar el acceso a los servicios del segmento de menores ingresos a través de una política de evaluación socio-económica escalonada y categorizada que sustenta las exoneraciones parciales y totales de servicios.

**PROGRAMAS Y SERVICIOS**

**ADR ofrece servicios a través de tres (3) Programas básicos a nivel nacional:**

- **Medicina de Rehabilitación:** ofrece servicios dirigidos a lograr la máxima rehabilitación funcional de las personas con limitaciones en el sistema neuro-musculo-esquelético. Comprende: servicios médicos en diversas especialidades, enfermería, trabajo social, psicología, terapia física, ocupacional, laboratorio ortopédico y los servicios de diagnóstico: electroencefalografía, electromiografía, rayos x. Así como la evaluación y realización de cirugías ortopédicas y reconstructivas.
- **Educación Especial:** dirigido a niños/as y jóvenes con discapacidad intelectual, dificultad de aprendizaje, entre otras condiciones. Comprende la intervención temprana con enfoque pedagógico y terapéutico, así como la escolarización a nivel inicial, básico y pre-vocacional. Se ofrece además atención a través de las áreas de evaluación y diagnóstico, programa escolar, servicios

ambulatorios, educación en el hogar, estimulación temprana, terapia del lenguaje y audiometría, terapia del aprendizaje y servicios odontológicos para la población atendida.

- **Formación Laboral:** dirigido a la población con limitaciones físicas e intelectuales, mayor de 16 años de edad, ofrece servicios de orientación profesional, formación, adaptación y colocación laboral.

Simultáneamente a la ejecución de estos programas, se desarrollan campañas permanentes en favor del mejoramiento de imagen e integración de las personas con discapacidad, procurándose la accesibilidad y la eliminación de las barreras físicas y conceptuales que limitan su participación.

### **Cobertura de Atención**

Durante la trayectoria de 52 años, se registra la atención de 941,345 personas con limitaciones en condiciones de nuevo ingreso y un total de 12,106,352 servicios en diversas modalidades. Específicamente durante el 2014, se atendieron 46,119 nuevos casos y se facilitaron 812,860 servicios.

### **Personal**

La Asociación cuenta con un total de 1,000 empleados a nivel nacional, de los cuales el 41% labora en Santo Domingo y el 59% en Filiales del interior del país. Se resalta el triple rol de la ADR en ofrecer los servicios necesarios para asegurar la rehabilitación funcional, impulsar procesos de inclusión formativa, productiva, laboral y a la vez su rol de empleador, ya que actualmente el porcentaje de contrataciones de personas con discapacidad en la ADR se estima en un 2.50% a nivel nacional.



# 4

## ONG'S CON EXPERIENCIA E INICIATIVAS EN INSERCIÓN LABORAL

### FUNDACIÓN DOMINICANA DE CIEGOS (FUDCI) / PROYECTO AGORA

Mejora la empleabilidad de las personas ciegas y deficientes visuales de República Dominicana, mediante acciones de orientación, capacitación e inserción laboral, así como la tutorización dirigida a la creación de microemprendimientos.

#### Actividades Principales

Las aulas AGORA gestionadas por los socios locales suministrarán a los beneficiarios los siguientes servicios:

- a. **Orientación Profesional**, a través de la entrevista ocupacional al beneficiario, elaboración de diagnóstico y elaboración del Plan Personalizado de Empleo.
- b. **Mejora de la empleabilidad**, gracias a la participación en Talleres de habilidades socio-laborales, (motivación, búsqueda activa de empleo y habilidades sociales básicas y entrevista) y Formación Ocupacional (Formación Ocupacional Básica y Formación en Gestión de microemprendimientos).
- c. **Intermediación laboral**, el aula desplegará acciones dirigidas a la sensibilización del tejido empresarial, poniendo a su disposición servicios personalizados de información y asesoramiento en relación con la contratación de personas con discapacidad visual.

Los SERVICIOS que se proporcionan a los beneficiarios de AGORA son los siguientes:

- **Orientación profesional**
  1. Realización de una entrevista ocupacional al beneficiario
  2. Elaboración de un diagnóstico ocupacional
  3. Elaboración del Plan Personalizado de Empleo

**Mejora de la empleabilidad:** se desarrollará a través de la implementación de las siguientes actividades:

**1. Talleres de habilidades socio-laborales:**

- a. Taller de Motivación
- b. Taller de Búsqueda Activa de Empleo
- c. Taller de Habilidades Sociales Básicas y Entrevista

**2. Formación ocupacional:**

- a. Formación ocupacional básica
- b. Formación en gestión de microemprendimientos
- c. Teleformación
- d. Cursos de Formación reglada

- **Intermediación Laboral**
- **Acompañamiento a Microemprendimientos**



14,807

CANDIDATOS CON  
COMPETENCIAS MEJORADAS

4,621

USUARIOS CAPACITADOS EN OFI-  
CIOS TÉCNICOS Y VOCACIONALES

2,761

COLOCACIONES EN PUESTOS  
DE TRABAJO E INTEGRACIONES  
PRODUCTIVAS

1,680

USUARIOS INTEGRADOS EN  
TALLERES PROTEGIDOS

## ASOCIACIÓN DOMINICANA DE REHABILITACIÓN (ADR)

Desde 1970 la Asociación Dominicana de Rehabilitación (ADR), establece talleres laborales, con el propósito de ofrecer un servicio integral a las personas con discapacidad física e intelectual, mayores de 16 años.

### COBERTURA DE ATENCIÓN

En una trayectoria de 44 años, las experiencias e iniciativas de integración e inclusión laboral de la ADR, reflejan:

**14,807** candidatos con competencias mejoradas, 336 por año.

**4,621** usuarios capacitados en oficios técnicos y vocacionales, 105 por año.

**2,761** colocaciones en puestos de trabajo e integraciones productivas, 62 por año.

**1,680** usuarios integrados en Talleres Protegidos, 38 por año.

Específicamente, el comportamiento de las colocaciones laborales para el 2014, se incrementaron en un 12%, pasando a 28 colocaciones dependientes, correspondiendo un 75% [21] a candidatos con discapacidad física y un 25% [7] a candidatos con discapacidad intelectual. De las contrataciones 13 fueron realizadas en Santo Domingo y 15 en nueve localidades del interior, con salarios que oscilan entre RD\$3,000 y RD\$14,000.







## LA RED IBEROAMÉRICA DE ENTIDADES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA

Proyectos:

### ■ POR EL DERECHO A UN TRABAJO DIGNO (2008-2010)

Su objetivo principal fue el de promover la inserción laboral de las personas con discapacidad mediante la creación de alianzas, la transferencia de capacidades y la instalación de un Servicio de Integración Laboral (SIL).

Los ejes principales de la actuación fueron la puesta en marcha de un Servicio de Inserción Laboral de personas con discapacidad, acompañado de un proceso de capacitación, coordinación y sensibilización con el sector público y el sector privado, así como una campaña de sensibilización con las personas con discapacidad.

Resultados:

- a. Una bolsa de 710 usuarios.
- b. 361 usuarios orientados.
- c. 694 empresas contactadas en total.
- d. 300 puestos ofertados.
- e. 121 puestos cubiertos.
- f. 28 charlas de sensibilización en diferentes empresas
- g. Organización de 3 Ferias Nacionales por los Derechos de las Personas con Discapacidad.

710  
USUARIOS

300  
PUESTOS  
OFERTADOS

121  
PUESTOS  
CUBIERTOS

## ■ **POR EL DERECHO A UNA VIDA PLENA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN REPÚBLICA DOMINICANA: IGUALES OPORTUNIDADES, DIFERENTES CAPACIDADES (2012-2014)**

El objetivo general fue el de contribuir para que las personas con discapacidad pudieran ejercer sus derechos a la habilitación y a la participación pública, potenciando la igualdad entre mujeres y hombres. Una de las acciones trascendentales de este proyecto fue la creación de un servicio de intervención para personas con discapacidad y sus familias, en el cual se trabajó integralmente para lograr la mayor independencia de la persona, para una plena inserción socio-laboral. Tras experiencia en organización de ferias de empleo para personas con discapacidad, apostamos por fomentar en ferias de empleo organizadas para personas sin discapacidad, incluir a nuestro sector con discapacidad como parte de la inclusión social. Esta propuesta surge de la necesidad de contribuir a que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos a la educación y al trabajo, logrado la inserción laboral de más de 85 personas, 4 ferias de empleo a nivel nacional. Logrando en la última la llegada de más de 500 personas con discapacidad y la entrega de más de 2.000 cv de personas con discapacidad” a empresas e instancias públicas.

## ■ **EDUCACIÓN DE CALIDAD PARA TODOS Y TODAS: PROMOVRIENDO LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN REPÚBLICA DOMINICANA**

Este proyecto se articula a través de 3 ejes:

1. Impulsar la formación técnica profesional para personas con discapacidad de las entidades de La RED en República Dominicana.
2. Formar profesionales técnicos especializados del sector público y privado, en la formación profesional e inserción laboral de personas con discapacidad.
3. Contribuir con los objetivos de la educación inclusiva y de calidad del Plan del Decenio de las Américas.

# 3

### EJES:

1. Impulsar la formación técnica
2. Formar a profesionales técnicos
3. Contribuir con los objetivos de la educación inclusiva

## 5

**CONCEPTO DE LA DISCAPACIDAD Y TIPOS**

En la actualidad, enmarcados en la vigencia de un Modelo de Inclusión y Derechos Humanos, la discapacidad es definida en el Artículo 1 de la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad del año 2006. La discapacidad incluye aquellas personas “que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con distintas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con las demás” (ONU, 2006).

**Tipos de Discapacidad<sup>1</sup>:**

Nuestro objetivo con este apartado es que puedan ustedes identificar los tipos de discapacidad, dando a conocer las principales y las más comunes en nuestro país.



**5.1. Discapacidad Física:** Se refiere a las deficiencias corporales y/o viscerales que ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para caminar, correr, manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, controlar esfínteres, entre otras. Estas deficiencias pueden ser evidentes (amputaciones, paraplejía, etc.), pero también provocan el daño y la limitación en la función de órganos internos, y por lo tanto en muchas ocasiones pueden ser imperceptibles (fibrosis quística de páncreas, insuficiencia renal crónica terminal, epilepsia de difícil control, enfermedades cardíacas, etc).

**Dentro del proceso de inclusión laboral:** Este tipo de discapacidad requiere de adaptaciones al medio físico para la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su adecuado desenvolvimiento.

<sup>1</sup> (2013) "Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad" del MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES (Dirección de Atención a Grupos Prioritarios) y CONSEJO NACIONAL DE IGUALDAD DE DISCAPACIDADES (CONADIS). Ecuador.



**5.2. Discapacidad Psicológica:** Se refiere a las deficiencias y/o trastornos del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo, crónicos y permanentes que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí mismo y sobre los demás. En este tipo de discapacidad se encuentran personas con trastorno bipolar, trastorno psicótico, esquizofrenia, etc.

**Dentro del proceso de inclusión laboral:** Este tipo de discapacidad requiere que el ambiente laboral sea tranquilo, las tareas encomendadas sean concretas, sin implicar niveles de presión ni responsabilidades complejas. Las personas que presentan esta discapacidad deben estar controladas con tratamiento de especialidad y sus actividades laborales deben estar bajo supervisión

**5.3. Discapacidad Intelectual:** Se refiere a las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas, así como la capacidad de razonar, de abstracción y de anticipar los peligros. La característica principal es la dificultad para aprender y poder ejecutar algunas actividades de la vida cotidiana.

**Dentro del proceso de inclusión laboral:** Este tipo de discapacidad requiere de una clara identificación de sus potencialidades para la asignación de tareas prácticas, que no impliquen mayores niveles de responsabilidad ni de complejidad.



**5.4. Discapacidad Sensorial:** Dentro de esta discapacidad se encuentran las siguientes:

**5.4.1. Discapacidad Visual:** Se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión. En ambas situaciones estaríamos hablando de personas con un alto grado de pérdida de visión, que causa dificultad en la movilidad y la orientación.

**Dentro del proceso de inclusión laboral:** Este tipo de discapacidad, requiere de apoyos tecnológicos como el Sistema Jaws (lector de pantalla), así como la identificación de espacios mediante señalética en braille.



**5.4.2. Discapacidad Auditiva:** Se refiere a personas que presentan sordera debido a que no han desarrollado el sentido del oído o han perdido la capacidad de escuchar, situación que dificulta la comunicación con su entorno. Muchos de estos casos se ven acompañados por la ausencia de lenguaje, circunstancia que requiere del uso de audífonos y la expresión mediante la lengua de señas.

**Dentro del proceso de inclusión laboral:** Este tipo de discapacidad, requiere del desarrollo de procesos de comunicación alternativos por parte de sus compañeros de trabajo: hablar claramente, despacio, con palabras sencillas que puedan ser fácilmente leídas en los labios, escribir aquello que requiere comunicarse y confirmar que los mensajes han sido comprendidos. Las responsabilidades encomendadas no deben implicar la necesidad de comunicación con el público.

# 6

## NORMATIVAS INTERNACIONALES Y NACIONALES EN MATERIA DE DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN LABORAL



### DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS [1948]

Establece las bases normativas que guían la formulación de estándares que existen y que se refieren a las personas con discapacidades. **Art. 7** garantiza la igualdad ante la ley y la protección por igual para todas las personas. **Art.23** El derecho al trabajo es el derecho fundamental humano por el que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación.



### CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD [1999]

Es un compromiso de naturaleza política que contiene **9 Objetivos** para los cuales se han desarrollado un total de **91 acciones concretas** que sirven de guía a los Estados Miembros de la OEA para lograr avances sustantivos en la construcción de una sociedad inclusiva. Estas 91 acciones están distribuidas en **9 ámbitos** que son:

1. Sensibilización de la sociedad,
2. Salud,
3. Educación,
4. Empleo
5. Accesibilidad,
6. Participación Política,
7. Participación en Actividades Culturales, Artísticas y de Recreación
8. Bienestar y Asistencia Social
9. Cooperación Internacional

## CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA ONU(2006)

**Art. 26. Habilitación y rehabilitación.** Para que las personas con discapacidad logren la máxima independencia y capacidad, los países deben proporcionar servicios amplios de habilitación y rehabilitación en las esferas de la salud, el empleo y la educación.

**Art.27. Trabajo y empleo.** Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad.

## CONSTITUCIÓN DE LA REP. DOM. DEL 2010

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



### **LEY 05-13 LEY ORGÁNICA SOBRE DISCAPACIDAD (nacional)**

**Art. 14.** Políticas de integración laboral. La política de trabajo y empleo tiene como finalidad primordial la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo o en su defecto, su incorporación a un sistema de empleo protegido o por cuenta propia que aseguren su independencia económica, siguiendo el espíritu de las normas nacionales e internacionales referentes al trabajo y al empleo que favorezcan la inclusión laboral de las personas con discapacidad.


**Párrafo.** Para dar cumplimiento a lo establecido en este artículo, el CONADIS debe procurar que las instancias públicas y privadas garanticen la participación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sus nóminas de trabajo. Esta participación nunca será inferior al cinco por ciento (5%) en el sector público y al dos por ciento (2%) en el sector privado, en entornos laborales abiertos, inclusivos, accesibles y en condiciones de igualdad con las demás.

**Art. 84.** “Establece que el 2% de los empleos del sector privado, serán deducidos del pago de los impuestos al fisco”.





# 7


## RECOMENDACIONES EN EL TRATO CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD

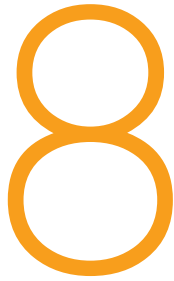
TIPO DE DISCAPACIDAD	¿CÓMO DIRIGIRSE?	CONSIDERACIONES EN EL ÁMBITO LABORAL <sup>2</sup>
<p><b>1. Discapacidad intelectual</b></p> 	<p><b>Ser natural, tratando a la persona con respeto, de acuerdo a su edad y capacidad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Centrar la atención en la persona. Su discapacidad es sólo una característica más.</li> <li>• Hablar a la persona, no a su acompañante. En caso de ser necesario, es más adecuado esperar a que el acompañante intervenga por propia iniciativa.</li> <li>• Utilizar un lenguaje y vocabulario sencillo, asegurando la comprensión de la información transmitida.</li> <li>• Dar instrucciones breves, claras y concisas acompañadas, si es posible, de modelos de acción.</li> <li>• Suministrar no más de dos o tres instrucciones a la vez.</li> </ul>	<p><b>Para incluir laboralmente a las personas con discapacidad intelectual es necesario:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar un proceso de formación laboral.</li> <li>• La información verbal deberá ir acompañada con acción.</li> </ul> <p><b>Las personas con discapacidad intelectual realizan actividades laborales, preferentemente, en:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Oficinas:</b> mensajería interna y externa, labores rutinarias de oficina, fotocopiado y engargolado.</li> <li>• <b>Fábricas:</b> pre-ensamble, ensamble, empaque, alimentación de maquinaria, costura.</li> <li>• <b>Comercializadoras:</b> etiquetado, desempaque, empaque, embalaje.</li> <li>• <b>Escuelas:</b> auxiliares en bibliotecas y salón de clases, conserjes y mensajeros.</li> <li>• <b>Bodegas:</b> auxiliar de bodega o almacén.</li> <li>• <b>Panaderías:</b> elaboración de pan y galletas.</li> <li>• <b>Oficios:</b> auxiliares de imprenta, carpintería o herrería.</li> </ul>

<sup>2</sup> Guía para la inclusión laboral de personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas con VIH 2012. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

TIPO DE DISCAPACIDAD	¿CÓMO DIRIGIRSE?	CONSIDERACIONES EN EL ÁMBITO LABORAL
<p><b>2. Discapacidad sensorial auditiva</b></p> 	<p><b>Ser natural, tratando a la persona con respeto, de acuerdo a su edad y capacidad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pararse al frente y hablar de forma pausada, modulando adecuadamente.</li> <li>• Utilizar el lenguaje gestual al conversar.</li> <li>• Cuidar de no cubrir la cara con las manos o con otros elementos (lápices, chicles, etc.) al dirigirse a la persona.</li> <li>• Hablar con un nivel de voz natural y vocalizando. Utilizar expresiones faciales, pero sin exagerar los gestos. No hablar demasiado rápido.</li> <li>• Acercarse a la persona, pero no gritar, ya que el rostro se transforma.</li> <li>• Mirar a los ojos al interlocutor propiciará la confianza en ambos. En general, las personas sordas son muy expresivas gestualmente, lo que nos puede ayudar a saber si estamos teniendo éxito y la comunicación es correcta.</li> <li>• Aclarar con otras palabras si la persona no comprende las primeras.</li> <li>• Reiterar por escrito lo concerniente a información y datos importantes.</li> <li>• Evitar crear sonidos innecesarios, como agitar llaves, pasar páginas o tamborilear con un lápiz contra la mesa.</li> <li>• Si la persona está acompañada de un intérprete de lengua de señas, dirigirse a la persona, no al intérprete.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A las personas con discapacidad auditiva se les encuentra laborando en muchas áreas de trabajo, en fábricas, en oficinas, en actividades intelectuales o artísticas, entre otras, de acuerdo con su preparación, con excepción de las que impliquen el manejo de sonidos, como atención vía telefónica y actividades musicales.</li> <li>• Las personas con discapacidad auditiva aprenden con la observación y ejercitación, logrando un buen desempeño laboral. De esta forma llegan a conocer las medidas de seguridad y los riesgos que se deriven del uso de algunas máquinas.</li> </ul>

TIPO DE DISCAPACIDAD	¿CÓMO DIRIGIRSE?	CONSIDERACIONES EN EL ÁMBITO LABORAL
<p><b>3. Discapacidad sensorial visual</b></p> 	<p><b>Ser natural, tratando a la persona con respeto, de acuerdo a su edad y capacidad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificarse verbalmente y asegurarse de que sepa quién se dirige a él.</li> <li>• No ausentarse sin avisar de forma previa.</li> <li>• Preguntar directamente a la persona si requiere de colaboración o ayuda. Nunca trasladarlo sin consultarle previamente.</li> <li>• Recordar que las personas que no ven, perciben con mayor intensidad otros estímulos, por ejemplo, los auditivos.</li> <li>• Mantener un entorno ordenado, evitando puertas entreabiertas, objetos fuera de su sitio, cambios de mobiliario en el espacio sin previo aviso, etc.</li> <li>• Pequeñas modificaciones ambientales pueden favorecer la autonomía, por ejemplo, buena iluminación, contraste, etc. Recuerda que muchas personas con discapacidad visual perciben la luz y sombras.</li> <li>• No todas las personas con discapacidad visual acceden de la misma forma a la información.</li> <li>• Según su resto visual, sus habilidades precisarán Braille, textos impresos en tinta, herramientas informáticas, etc., y cada uno adaptado a sus necesidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las personas con discapacidad visual trabajan en una gran cantidad de áreas laborales, en fábricas, oficinas, establecimientos de servicios o en actividades intelectuales o artísticas, entre otros, según su preparación, con excepción de aquellas que impliquen imprescindiblemente la vista, como el diseño gráfico y lo relacionado con aspectos gráficos, conducir vehículos y la inspección visual, entre otras.</li> <li>• Las personas pueden auxiliarse para sus actividades cotidianas con perros-guía, bastones blancos, sistema Braille, lectores de pantalla en computadoras, así como teléfonos celulares y otras herramientas técnicas. Para leer y escribir, las personas que no ven no tienen problema en el acceso a la escritura si cuentan con la formación y los medios: desde el sistema Braille como método manuscrito, pasando por las máquinas de escribir Perkins (con teclas identificables mediante sistema Braille), hasta los actuales programas digitales de lecto-escritura con transcripción oral de lo escrito (que permiten verificar lo escrito y corregirlo).</li> </ul>

TIPO DE DISCAPACIDAD	¿CÓMO DIRIGIRSE?	CONSIDERACIONES EN EL ÁMBITO LABORAL
<p><b>4. Discapacidad física</b></p> 	<p><b>Ser natural, tratando a la persona con respeto, de acuerdo a su edad y capacidad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En compañía de alguien que camina despacio y/o utiliza muletas, ajustemos nuestro paso al suyo.</li> <li>• Para hablar con una persona en silla de ruedas, siempre que sea posible, situémonos de frente y a su misma altura.</li> <li>• Ofrecer ayuda para alcanzar o levantar objetos, abrir puertas o ventanas, usar máquinas expendedoras y otro tipo de equipos.</li> <li>• Si desconocemos el manejo de alguna ayuda técnica (silla de ruedas, andador, teclados especiales, etc.), preguntémosle al usuario cómo ayudarlo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De conformidad con el perfil de las personas con discapacidad motora, existen diversas posibilidades de inclusión laboral, que van desde puestos operativos hasta supervisores y ejecutivos.</li> </ul>



## RESPONSABILIDAD SOCIO CORPORATIVA Y DISCAPACIDAD

“Es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores<sup>3</sup>”. ¿Es un negocio? ¿Es una forma de publicitarse las empresas? ¿Es marketing social?

“**La responsabilidad social empresarial (RSE)**, una nueva forma de hacer empresa, que se vincula en su desarrollo reciente al proceso de globalización de la economía mundial, surge del convencimiento de que la necesidad de innovación empresarial para la competitividad y la sustentabilidad del negocio, debe ir más allá de lo puramente tecnológico para instalarse definitivamente en el ámbito de la gestión y de la relación de la empresa con su entorno social y medio ambiental y, particularmente, en el espacio de lo laboral. Las políticas de RSE de las empresas no pueden olvidarse del 10% de la población que suponen las personas con discapacidad. En consecuencia, la discapacidad debe ser una dimensión a incorporar a la RSE, incluyendo a este colectivo como un grupo de interés<sup>4</sup>.”

Además, considerar a las personas con discapacidad supone aprovechar el potencial y el talento de un importante porcentaje de la población.

La discapacidad es uno de los factores que componen la denominada “**Diversidad**”, siendo ésta un valor en alza en la gestión de las empresas. No obstante, en este marco muchas veces la discapacidad queda relegada frente al protagonismo de otros criterios de diversidad, lo que hace que sea necesario un tratamiento específico de la misma dentro de la RSE<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Unión Europea - Libro Verde - 2001

<sup>4</sup> Responsabilidad Social Empresarial Alcances y Potencialidades en Materia Laboral. Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile. 2005

<sup>5</sup> Guía de responsabilidad social empresarial y discapacidad de la Fundación ONCE.

Las organizaciones de personas con discapacidad en República Dominicana, nos encontramos habitualmente con muchas empresas que nos hacen la pregunta de cómo hacer **Responsabilidad Socio Empresarial (RSE)** con personas con discapacidad. Resulta un paradigma en el país innovador y todavía no muy común para las empresas o empleadores. Las empresas que ya han contratado a personas con discapacidad saben que contar con ellas tiene una serie de beneficios como mejorar el clima laboral, promover el trabajo en equipo, comprometer más a los trabajadores y mejorar la reputación corporativa.

**Es por ello que a continuación ofrecemos una serie de puntos claves a considerar<sup>6</sup>:**

1. Compromiso expreso por parte de la dirección de la empresa de que las personas con discapacidad deben formar parte de la política de RSE de la compañía, debiendo asegurar su igualdad de trato y no discriminación.
2. Autodiagnóstico de la situación actual de cómo se integra la dimensión de la discapacidad en la política de RSE para poder realizar una evaluación posterior.
3. Evaluación externa, si se considerara conveniente, del funcionamiento actual en materia de empleo, accesibilidad, proveedores y acción social.
4. Creación de un punto de referencia dentro de la empresa desde donde se promueva y haga un seguimiento del cumplimiento de la RSE y discapacidad, sirviendo asimismo de asesoramiento para las diversas áreas de la empresa en esta materia.
5. Establecimiento de objetivos específicos en materia de empleo, accesibilidad, proveedores y acción social, plazos para la consecución de los mismos y fijación de indicadores que permitan analizar su avance
6. Comunicación con organizaciones de personas con discapacidad como grupo de interés, de cara a informar de los objetivos establecidos y explorar vías de colaboración.
7. Inclusión de actuaciones realizadas y objetivos futuros relativos a personas con discapacidad en las secciones correspondientes de la Memoria de Responsabilidad Social Empresarial.
8. Revisión y definición de acciones de mejora en materia de discapacidad.

<sup>6</sup> Guía de responsabilidad social empresarial y discapacidad de la Fundación ONCE.

# 9

## PAUTAS PARA LOGRAR LA INCLUSIÓN LABORAL

La integración laboral de personas con discapacidad es un proceso en el cual hay que tener como objetivo, el empleo integrado en empresas/instituciones normalizadas, es decir, empleo en las mismas condiciones que el de cualquier otro trabajador/a sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados/as no tenga discapacidad alguna.

### Paso 1

### ¿Qué conseguimos con la contratación laboral de una persona con discapacidad?

#### > Mejora el Clima Laboral

La integración de personas con discapacidad en la empresa genera una mejora del clima laboral, cambia la actitud de los trabajadores y elimina muchos estereotipos, como resultado de la gran responsabilidad y perseverancia que estas personas desarrollan.

#### > Promueve el trabajo en equipo

La oportunidad de compartir tareas con personas que tienen alguna discapacidad es una experiencia de aprendizaje mutuo. La inclusión laboral es un aporte al funcionamiento general de los equipos de trabajo.

#### > Sensibiliza al resto del personal

La experiencia de trabajar con personas con discapacidad normalmente sensibiliza al personal de la empresa, impulsando la aceptación de la diversidad y la no discriminación.

**> Disminuye el ausentismo laboral**

Los trabajadores con discapacidad son muy poco conflictivos y tienen un ausentismo laboral igual o menor que una persona sin discapacidad.

**> Genera un mayor compromiso**

El trabajador con discapacidad generalmente es más fiel a su puesto de trabajo que un trabajador sin discapacidad. Presentan una menor rotación, lo que evita gastos y tiempo de formación. Por esta razón, la inclusión laboral es un proceso que conlleva de igual forma las condiciones de tareas, salarios y horarios que cumple cualquier otro trabajador.

**> Permite contar con trabajadores eficientes en tareas específicas**

Algunas personas con discapacidad tienen características especiales que les permiten adquirir destrezas superiores o únicas a las de otros empleados.

**> Mejora la reputación corporativa**

La imagen de la organización no sólo se ve afectada positivamente en el mercado, sino que también al interior de ésta. Se desarrolla un orgullo de pertenencia a una empresa que respeta e integra a personas con discapacidad.

## Paso 2

## Evaluación por competencias y capacidades

La evaluación por competencias es un proceso de retroalimentación, que le permite al reclutador ver las competencias por medio de la práctica, para el proceso de evaluación con personas con discapacidad adaptaremos el análisis del desempeño a su tipo de discapacidad. Se evaluarán sus competencias y capacidades, no sus limitantes o condición de discapacidad, ajustándonos al perfil cuando el mismo esté en condiciones de desempeñarse ante una situación o problema.



### > Paradigmas sobre las personas con discapacidad

En este apartado pretendemos cambiar algunas creencias erróneas infundadas sobre las personas con discapacidad. El cambio de paradigmas socioculturales es uno de los desafíos más fuertes y necesarios que enfrenta este sector actualmente. Es importante para las empresas/empleadores cambiar la tradicional visión hacia una verdadera sociedad inclusiva. A continuación presentamos un cuadro comparativo EXCLUSIÓN versus INCLUSIÓN:

PARADIGMA DE EXCLUSIÓN	PARADIGMA DE INCLUSIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas con discapacidad solo pueden optar por un puesto determinado, sin tomar en cuenta su perfil profesional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas con discapacidad deben ser evaluadas y ocupar los cargos de acuerdo a su capacidad o perfil laboral. La discapacidad no debe ser un determinante para la identificación del puesto de trabajo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas con discapacidad son conflictivas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La condición de discapacidad no es una razón por la que se deba asociar a un comportamiento.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hay diferencia de contratos entre las personas con discapacidad y sin discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No debe existir ninguna diferencia en los contratos de los trabajadores tengan o no, una discapacidad.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>El salario de las personas con discapacidad debe ser menor porque rinden menos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los salarios deben estar acorde con el mercado laboral y, el mismo debe corresponder al puesto que ocupa la persona tenga o no discapacidad.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es más fácil incluir a personas con discapacidad física que a personas con otros tipos de discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cada persona con discapacidad tiene que ser potenciada a través de actividades que le permitan desempeñar dichas competencias.</li> </ul>

## Paso 3

## Colocación y seguimiento

El análisis de puestos de trabajo juega un papel primordial en la inclusión laboral, en tanto permite mejorar las perspectivas de colocación en empleos significativos y productivos, es decir, la o el candidato adecuado para el empleo adecuado. Para ello, las personas encargadas del reclutamiento y selección deben tener conocimiento de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en lo que respecta a sus necesidades y requerimientos, además de tener la capacidad de actuar e interactuar en distintas situaciones relacionadas con el ámbito de la discapacidad.

**Es importante tomar en cuenta los siguientes factores, según el tipo de discapacidad:**

### > DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Para incluir laboralmente a las personas con discapacidad intelectual es necesario:

- **Flexibilizar los trámites y requisitos de contratación relativos a la documentación oficial de estudios**, pues muchos de ellos no han podido cursar la escuela regular, pero sí han recibido educación, capacitación y formación laboral especial.
- Se deberá **enseñar la ruta hacia su área de trabajo**, comedor, sanitarios y todas las áreas en las que podría participar
- Requieren **períodos de inducción y capacitación más largos** que los trabajadores regulares porque su aprendizaje es un poco más lento. Una vez aprendida la tarea, son capaces de realizarla dentro de los parámetros de producción y calidad esperados.
- Necesitan el **apoyo de un supervisor o consejero laboral que les facilite las primeras fases** dentro de su área laboral, con las siguientes acciones >

# 1

Inducción y capacitación, que se irán retirando en forma paulatina, conforme se adaptan al ambiente de trabajo.

# 2

Trabajan mejor cuando comprenden lo que se espera de ella o de él y conocen las reglas.

### > DISCAPACIDAD VISUAL

Se recomienda a los centros de trabajo tomar las siguientes medidas para la contratación:

- Para la lectura y **firma del contrato de trabajo**, como cualquier compromiso por escrito, será necesario que **lo acompañe una persona que vea y sea de su confianza**.
- Se deberá **enseñar la ruta** hacia su área de trabajo, comedor, sanitarios y todas las áreas en las que podría participar.
- Mantener las **rutas libres de obstáculos**.
- **Nunca cambiar de lugar el mobiliario** e instrumentos de trabajo.
- Si es usuario de computadora, deberá contar con un **Software lector de pantalla**.

### > DISCAPACIDAD AUDITIVA

Para la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva es necesario considerar que:

- Se debe dar un **tiempo de acoplamiento para** que las personas oyentes puedan **comprender su comunicación**.
- Cuando saben leer los labios, se les debe **hablar de frente y con un ritmo lento** de voz.
- Necesitan **ayuda para hacer conciencia de los hábitos** y la responsabilidad necesaria para un óptimo desarrollo laboral. La **instrucción** que se les dé, debe ser **clara y objetiva**, y constatar que ha sido comprendida.
- Para la **firma del contrato de trabajo**, es conveniente la **presencia de un testigo que conozca el lenguaje de señas** o de una persona de confianza.
- Se recomienda añadir a las **alarmas de emergencia una señal luminosa y entrenar a este trabajador**, y a los demás, sobre la forma de enfrentar un siniestro.

### > DISCAPACIDAD MOTORA

En la inclusión laboral deberá considerarse acciones de accesibilidad<sup>7</sup>:

<sup>7</sup> Al respecto, la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** establece que el diseño universal refiere el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado.

- Para las personas que tengan **dificultad para caminar**, deberán tener su puesto de trabajo donde los **recorridos sean cortos**, siempre contando con puntos de descanso o de apoyo.
- Si utiliza **silla de ruedas**, buscará una **rampa de suave pendiente o un ascensor**. Si la silla de ruedas es motorizada, podrá subir por pendientes más pronunciadas.
- Si tiene dificultades con la motricidad fina, es importante **la ubicación y el diseño de los elementos para su manipulación**; por ejemplo, la utilización de un lápiz puede ser el puntero para accionar un teclado.
- **Cuando necesite usar escalera**, deberá subir y bajar por el lado de los **pasamanos**; y de no haber pasamanos, podrá avanzar del lado de la pared.

## Paso 4

### Sensibilización con perspectiva de discapacidad<sup>8</sup>

La transversalización de la perspectiva de discapacidad en las dependencias de la Administración Pública y/o empresas privadas no se limita a diseñar servicios o programas destinados a personas con discapacidad; también busca que las y los servidores públicos y/o trabajadores/as, en su papel de agentes activos, identifiquen las necesidades de la empresa o administración pública en torno al tema de la inclusión laboral en el sector público/privado. Este proceso implica, en primera instancia, la realización de un análisis de las actitudes y posición de las y los empleados y/o servidores públicos frente a la discapacidad; así como reflexionar sobre los prejuicios, creencias y estereotipos que se han arraigado en la sociedad y que restringen la participación de este grupo poblacional. En este sentido, la transversalización de la perspectiva de discapacidad en las empresas privadas y dependencias de la Administración Pública contribuyendo a la eliminación de conductas discriminatorias y a la generación de efectos multiplicadores de acciones a favor de la igualdad de oportunidades y de trato.

<sup>8</sup> Guía para la inclusión laboral de personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas con VIH 2012. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL