

Promoviendo el trabajo decente
Modelo de Gestión Local
para la inserción laboral de
personas con discapacidad



Promoviendo el trabajo decente

**Modelo de Gestión Local
para la inserción laboral de
personas con discapacidad**

Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad
Promoviendo el trabajo decente. Modelo de Gestión Local para la inserción laboral de personas con discapacidad
Primera edición, 2020

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

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

© **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

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

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

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

Elaboración de Contenido

Eliana Rosas Aguilar

Edición

Julio Guillén

Revisión y aportes técnicos

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

Diagramación: Romy Kanashiro

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

ISBN 978-92-2032843-9 (impreso)

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

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

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

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

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

Prólogo

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

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

La "Caja de Herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad" pone a disposición de los gobiernos locales un conjunto de materiales que facilitarán la aplicación del Modelo de Gestión Local para la inserción laboral de personas con discapacidad.

Los materiales incluyen un documento que sintetiza el modelo de gestión validado durante la implementación del Programa, el resumen y las recomendaciones del estudio de barreras para la inserción laboral de personas con discapacidad y ocho guías que incluyen pautas para que los municipios puedan gestionar la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad, la evaluación de sus habilidades socio-laborales, la capacitación en habilidades blandas, orientaciones



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

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

De acuerdo al último censo nacional 2017, en el Perú 3 051 612 son personas con alguna discapacidad, (10,4% de la población nacional), por lo que asegurar el acceso al trabajo decente de aquellas que están en edad de trabajar constituye un desafío clave y de gran impacto económico y social para el país.

Confiamos en que la Caja de Herramientas contribuirá a mejorar el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, pero – además- a tener gobiernos locales comprometidos en esa tarea.

Contenidos

Abreviaturas	6
Presentación	8
1. Visualizando la meta	11
2. Conociendo la ruta	19
¿Por qué un enfoque de Derechos Humanos?	19
¿Por qué un enfoque de Género?	20
¿Por qué Empleo Decente?	21
Las fortalezas del Modelo de Gestión	22
¿Con quiénes se debe trabajar para llegar al destino?	23
Un ejemplo de trabajo articulado en la OMAPED de Lince	26
3. Recorriendo el camino	29
Componente 1: Activación de Personas con Discapacidad	31
Componente 2: Capacitación técnica para el empleo	34
Componente 3: Inserción laboral al empleo decente	37
Componente 4: Gestión de la información para la acción	40
Referencias bibliográficas	42

Abreviaturas

- CDPCD:** Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- CETPRO:** Centro de Educación Técnico Productiva – Perú
- CoDPCD:** Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- CONADIS:** Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad
- ECA:** Empleo con Apoyo
- ENEDIS:** Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad
- ENAHO:** Encuesta Nacional de Hogares
- EDO:** Encuesta de Demanda Ocupacional
- LGPCD:** Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley No. 29973
- PC:** Programa Conjunto Acceso al Empleo Decente para Personas con Discapacidad en Perú
- MTPE:** Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- ODS:** Objetivos del Desarrollo Sostenible
- OMAPED:** Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad
- OIT:** Organización Internacional del Trabajo
- UNESCO:** Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
- UNFPA:** Fondo de Población de las Naciones Unidas
- UNPRPD:** Alianza de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad





Presentación

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPCD) ha desarrollado una mirada estratégica en torno al empleo decente y la discapacidad. A partir de ello, hay un cambio importante en el modo en cómo se entiende la discapacidad: ya no es un asunto caritativo-asistencial, sino un asunto de derechos humanos.

Esta nueva mirada entiende a la discapacidad como el resultado de la interacción entre diversas barreras del entorno y la persona con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales permanentes. Dichas barreras restringen el ejercicio de sus derechos humanos e impiden su plena participación en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás. Por lo tanto, las barreras que encuentran las personas con discapacidad son creadas colectivamente desde el entorno y en ningún caso pueden ser atribuibles a la discapacidad, ni residen o se originan en la persona con discapacidad.

El enfoque de derechos humanos sumado a un enfoque de género, para beneficiar en igualdad a mujeres y hombres con discapacidad, tendrán que estar presentes en todas las actividades que surjan de la aplicación de este Modelo de Gestión, cuyo objetivo es derribar las barreras de acceso al empleo que experimentan estas personas y, en mayor número, las mujeres con discapacidad.

Además, se debe tener en cuenta que la inserción laboral genera autonomía e independencia económica en las personas con discapacidad y contribuye, así, a su bienestar y desarrollo integral.

Considerando estos aspectos, este material va dirigido a los funcionarios de las municipalidades que se encuentren involucrados en la inserción y promoción del empleo de las personas con discapacidad, los integrantes de las subgerencias de desarrollo, así como los funcionarios de las OMAPED y de las bolsas de trabajo.



Este material les dará una visión integral acerca del Modelo de Gestión Local para la inserción laboral de personas con discapacidad, que propone el Programa Conjunto, sus enfoques, fortalezas, componentes y los actores clave con los que el gobierno local deberá trabajar para implementar el Modelo. Asimismo, proporcionará orientaciones a los municipios para que desarrollen las actividades propuestas en cada componente de forma progresiva, de acuerdo a sus avances, su experiencia y su capacidad.

Este documento **describe la hoja de ruta del Modelo de Gestión** y está planteado como un viaje dividido en tres bloques temáticos: **VISUALIZANDO LA META: objetivo del Modelo y contexto; CONOCIENDO LA RUTA: características del Modelo, sus fortalezas y sus socios; y RECORRIENDO EL CAMINO: componentes del Modelo y sus actividades.** Una ventaja del Modelo propuesto es que cuenta con una *Caja de Herramientas para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad.*

La metáfora del viaje ayudará a comprender mejor las características del Modelo de Gestión y cómo aplicar cada uno de sus componentes para alcanzar el objetivo, así como identificar el aporte que cada uno de los recursos de la Caja de Herramientas ofrece a lo largo del recorrido.

¡Comencemos!



1. Visualizando la meta

En esta sección se describe cuál es el destino de este viaje y por qué es importante alcanzar ese objetivo

Antes de iniciar cualquier viaje se debe tener claro a dónde se quiere llegar y cuál es el propósito del recorrido. En este caso, el **Modelo de Gestión del Programa Conjunto** tiene como objetivo que las personas con discapacidad ejerzan su derecho al empleo decente de forma eficaz.

El empleo decente para las personas con discapacidad es aquel libremente elegido, sostenible, que les genera autonomía e independencia económica.

Además, el Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 8, aprobado por los Estados y que promueve las Naciones Unidas, recoge la idea del empleo decente para todos y considera, por primera vez y de forma explícita, a las personas con discapacidad en la agenda global de desarrollo.

Empleo decente

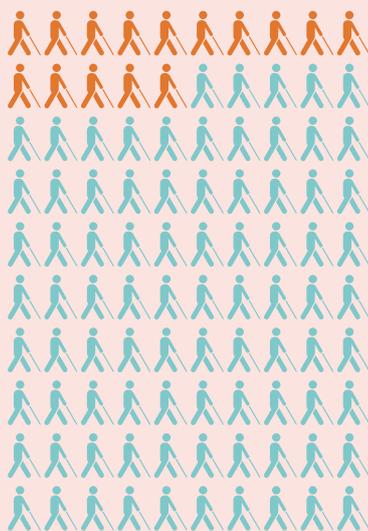
De acuerdo a la OIT (2017) el empleo decente incluye la posibilidad de acceder a un empleo productivo que genera un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado.



La brecha laboral que afecta a las personas con discapacidad



Solo 15 de 100 personas con discapacidad que se registraron en la Bolsa de Trabajo consiguieron un empleo.



De acuerdo al último censo, solo el 39,6% de las PCD forman parte de la PEA (1 millón 144 mil 380 personas). Es decir, el 60,4% no participa de esta. Esto equivale a 22,3 puntos porcentuales más que la PEA sin discapacidad.

De acuerdo a la Encuesta Especializada sobre Discapacidad, la tasa de desempleo de este grupo humano es casi tres veces más alta que la tasa de desempleo general.

A pesar de la existencia de la cuota de empleo en la Ley General de la Persona con Discapacidad (5% para el sector público y 3% para el privado), de acuerdo al MTPE, solo 70 empresas cumplieron la cuota el 2018.

La tasa de desempleo es más alta en las mujeres con discapacidad que en los varones. 31% de las mujeres trabajan frente a 49.7% de los hombres, pese a que existen más mujeres que hombres con discapacidad (57% mujeres vs 43% hombres)

De acuerdo al INEI, un porcentaje mayor de mujeres (46,1% de mujeres vs 37,3% de hombres) tienen un ingreso por debajo del sueldo mínimo. La diferencia en el ingreso promedio de las mujeres con discapacidad frente al de los hombres las coloca siempre en desventaja.

Aunque existen normas para que las empresas privadas cumplan con incorporar trabajadores con discapacidad en una proporción no inferior al 3% del total de sus trabajadores, este incremento de vacantes no se refleja en el número de colocaciones de personas con discapacidad en puestos de trabajo. En el año 2017, el número de colocaciones de estas personas representó el 15% del número de las registradas en la Bolsa de Trabajo. Es decir que **solo 15 de 100 personas con discapacidad que se registraron en la Bolsa de Trabajo consiguieron un empleo.**

Según planilla electrónica a enero del 2020 se encuentran contratadas 8 mil 222 personas con discapacidad, de ese total 5 mil 458 son hombres, 2 mil 389 son mujeres y 375 no especificados.

El incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad se extiende a las organizaciones públicas, que en este caso debería ser de un 5% del total de trabajadores. De acuerdo a CONADIS, de 19 entidades públicas nacionales solo el MTPE cumple con el 5% de trabajadores con discapacidad en el sector público.

Esta realidad exige mostrar un compromiso decidido y concreto por parte de todos los sectores, incluyendo los gobiernos locales, por alcanzar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Por eso, el Modelo de Gestión pretende acercarlos a ese objetivo.

El Programa Conjunto desarrolló un estudio sobre las barreras que limitan el acceso al empleo de las personas con discapacidad, priorizando a las mujeres. Para conocer sus principales resultados y entender mejor las barreras que contribuyen a la brecha laboral que las afecta se puede revisar el **Resumen y recomendaciones para generar condiciones favorables para la inclusión laboral de personas con discapacidad con énfasis en las mujeres**, que es un documento que forma parte de la Caja de Herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad.





Promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad es una obligación de los gobiernos locales

El Modelo de Gestión contribuye a mejorar el desempeño de los gobiernos locales en el cumplimiento de la legislación nacional, en tanto que busca que, mediante sus acciones, se promueva las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral y así se cumpla lo establecido por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad¹, en su artículo 27.

Artículo 27 (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad): Trabajo y empleo

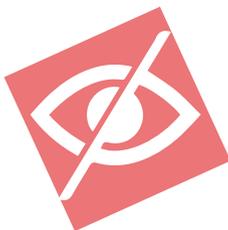
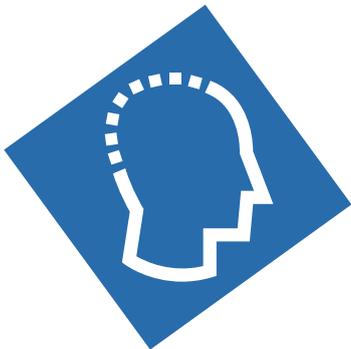
1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:
 - a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
 - b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso y a la reparación por agravios sufridos;

¹ La Convención está vigente en el ordenamiento jurídico peruano desde el 3 de mayo de 2008.

- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones con las demás;
 - d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
 - e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
 - f) Promover oportunidades empresariales de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
 - g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
 - h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
 - i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
 - j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
 - k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.
2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Asimismo, el Modelo de Gestión brinda pautas a los gobiernos locales para la incorporación de las personas con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo, tal como lo establece la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973) en su artículo 46.





Artículo 46 (Ley N° 29973): Servicios de empleo

- 46.1. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y las municipalidades incorporan a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo.
- 46.2. Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Para tal fin, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una estructura orgánica especializada para la promoción laboral de las personas con discapacidad.
- 46.3. El Estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad.

La misma Ley, en su artículo 70 contempla la creación y funciones de la OMAPED, incluyendo entre estas promover y proponer la ejecución de políticas y programas locales para atender las necesidades e intereses de las personas con discapacidad.

Artículo 70. Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (Omaped)

- 70.1 Las municipalidades, provinciales y distritales, contemplan en su estructura orgánica una Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (Omaped) y contemplan en su presupuesto anual los recursos necesarios para su adecuado funcionamiento y la implementación de políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad.
- 70.2 La Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (Omaped) tiene entre sus funciones:

Promover y proponer que, en la formulación, el planeamiento y la ejecución de las políticas y los programas locales, se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de la persona con discapacidad.

Como se puede ver, promover la inserción de las personas con discapacidad en el empleo decente no es solo un compromiso moral, sino también un mandato establecido para los gobiernos locales en las normas vigentes.

- El objetivo ► “que las personas con discapacidad ejerzan su derecho al empleo decente de forma eficaz”
- Por qué es importante alcanzarlo ► “porque la realidad de las personas con discapacidad exige un compromiso decidido y concreto por parte de todos los sectores por lograr su inclusión laboral”
- Y cómo este modelo apoya a los gobiernos locales ► “los ayudará a cumplir su mandato normativo de promover el empleo para las personas con discapacidad”





2. Conociendo la ruta

En esta sección se presenta cuáles son las características y ventajas del Modelo de Gestión para la inserción laboral de las personas con discapacidad del Programa Conjunto, es decir conocer las condiciones del camino, cómo se hará el recorrido, cuáles son sus ventajas y quiénes serán los aliados para alcanzar el objetivo del empleo decente para las personas con discapacidad.

Para empezar, se debe saber que una de las principales características del Modelo de Gestión son sus enfoques de derechos humanos y de género, los cuales tendrán que estar presentes en la aplicación de las actividades de todo el Modelo, el mismo que aspira a lograr el acceso al empleo decente de las personas con discapacidad.

¿Por qué un enfoque de derechos humanos?

El enfoque de derechos humanos que caracteriza a este Modelo de Gestión está relacionado con el concepto que se tiene de las personas con discapacidad. Tener como objetivo que ejerzan su derecho al empleo decente no es una cuestión caritativa o asistencial, sino un asunto de derechos humanos.

Dentro de este enfoque de derechos o modelo social, se entiende que la discapacidad es resultado de la interacción entre la persona con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales permanentes y diversas barreras del entorno que restringen el ejercicio de sus derechos humanos e impiden su participación en la sociedad en igualdad de condiciones que los demás. Por ejemplo, una escalera es una barrera para una persona usuaria de silla de ruedas. Esta barrera es creada colectivamente desde el entorno y en ningún caso puede ser atribuida a la discapacidad.

Todas las barreras actitudinales, institucionales, ambientales y su efecto combinado limitan el ingreso al mercado laboral de las personas con discapacidad.



¿Sabías que?

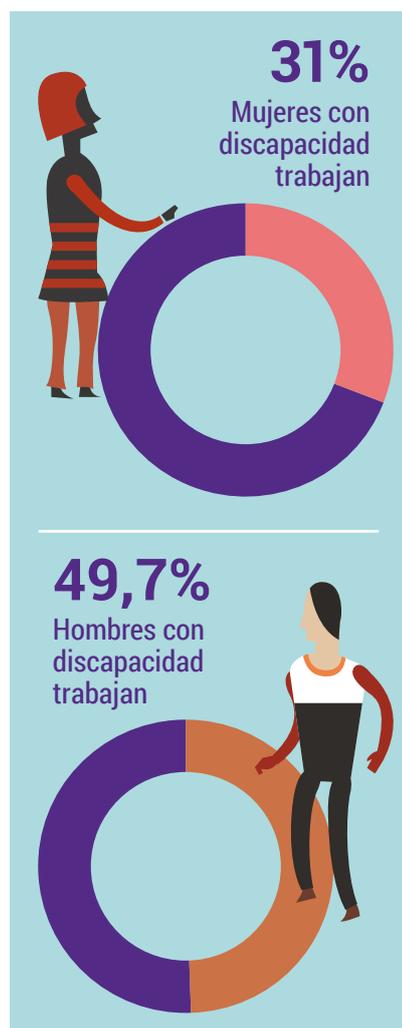
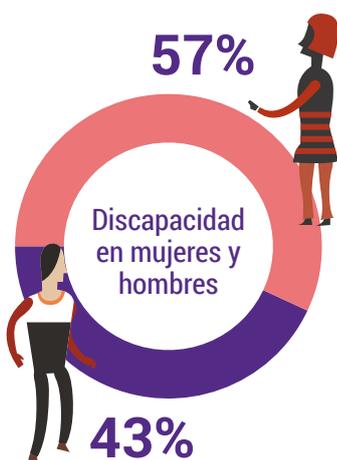
Ejercer el derecho al empleo decente no es una cuestión caritativa o asistencial, sino un asunto de derechos humanos.





¿Sabías que?

Las mujeres con discapacidad acceden menos al empleo que los hombres.



¿Por qué un enfoque de género?

El Modelo de Gestión también tiene un enfoque de género en tanto que, como se ha mencionado, la realidad muestra que las mujeres con discapacidad acceden menos al empleo que los hombres (31% de mujeres con discapacidad trabajan frente al 49,7% de hombres), pese a que en el país existen más mujeres con discapacidad (57%) que hombres con la misma condición (43%) (INEI, 2018).

El estudio sobre barreras para la inserción laboral de personas con discapacidad, elaborado en el marco del Programa Conjunto², identificó los estereotipos de género que incrementan las brechas de acceso al empleo de las mujeres con discapacidad, tales como: i) la sobreprotección familiar más acentuada en el caso de las mujeres, que evidencia una visión que las ubica como más vulnerables y que requieren mayor protección; generándose mayor resistencia a que participen de actividades fuera del hogar, por ejemplo, para buscar trabajo y asistir a capacitaciones; ii) las familias mantienen aún la práctica de favorecer las oportunidades educativas y laborales para los hombres con discapacidad antes que para las mujeres, lo que las coloca en desventaja para su inserción en el mercado laboral; iii) la práctica familiar que persiste en asignar a las mujeres, mayores roles de cuidado y de labores domésticas en el hogar, en muchos casos en desmedro de sus estudios o empleos, los que descontinúan para asumir estas funciones; iv) las diferencias de género de hombres y mujeres con discapacidad en el ámbito laboral no son visibles para las empresas aun cuando la tasa de empleo de mujeres es menor o el hecho que son más hombres los que llegan a las convocatorias de empleo, sumado a que ellas tienen menor experiencia laboral. Al no reconocer estas diferencias se invisibiliza también la necesidad de diseñar estrategias que contemplen de manera diferenciada acciones que favorezcan el acceso al empleo de las mujeres con discapacidad.

El menor acceso a la educación, a la formación profesional, así como al empleo decente incide en la falta de independencia económica y autonomía y **expone, aún más, a las mujeres con discapacidad a situaciones de violencia de género**, como se señala en el Estudio antes citado. El empleo decente debe garantizar que ellas reciban igual remuneración por un trabajo de igual valor al que realizan los hombres con discapacidad.

² OIT. 2019. Estudio sobre las barreras que limitan el acceso al empleo de las personas con discapacidad, priorizando a las mujeres

Por ello, este Modelo de Gestión hace énfasis en promover de manera particular el empleo de las mujeres con discapacidad y destaca aspectos que se deben tener en cuenta para favorecer su inclusión laboral.

¿Por qué empleo decente?

Otra característica del Modelo de Gestión es que aspira a que las personas con discapacidad accedan al empleo decente. Esto significa empleo productivo, basado en sus habilidades e intereses, es empleo sostenible que genera autonomía e independencia económica para los trabajadores con discapacidad.

El Modelo de Gestión brinda la oportunidad de hacer realidad el modelo social de la discapacidad abordando, con los actores clave y de forma colectiva, las principales barreras que impiden que las personas con discapacidad accedan a un empleo decente, especialmente las mujeres.

En este sentido, un empleo decente debe garantizar la libre elección del trabajo por parte de las personas con discapacidad, que responda a sus intereses, preferencias y habilidades. Estas personas deben tener la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo y en igualdad de condiciones. Un trabajo libremente elegido fortalece la autonomía de las personas.

Asimismo, el empleo decente busca garantizar que las personas con discapacidad reciban igual remuneración por un trabajo de igual valor que las personas sin discapacidad y asegurarles condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo. Un empleo decente debe además ofrecerles protección social.



El trabajo decente significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social. Libertad de expresión y organización e igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres.





Las fortalezas del modelo de gestión

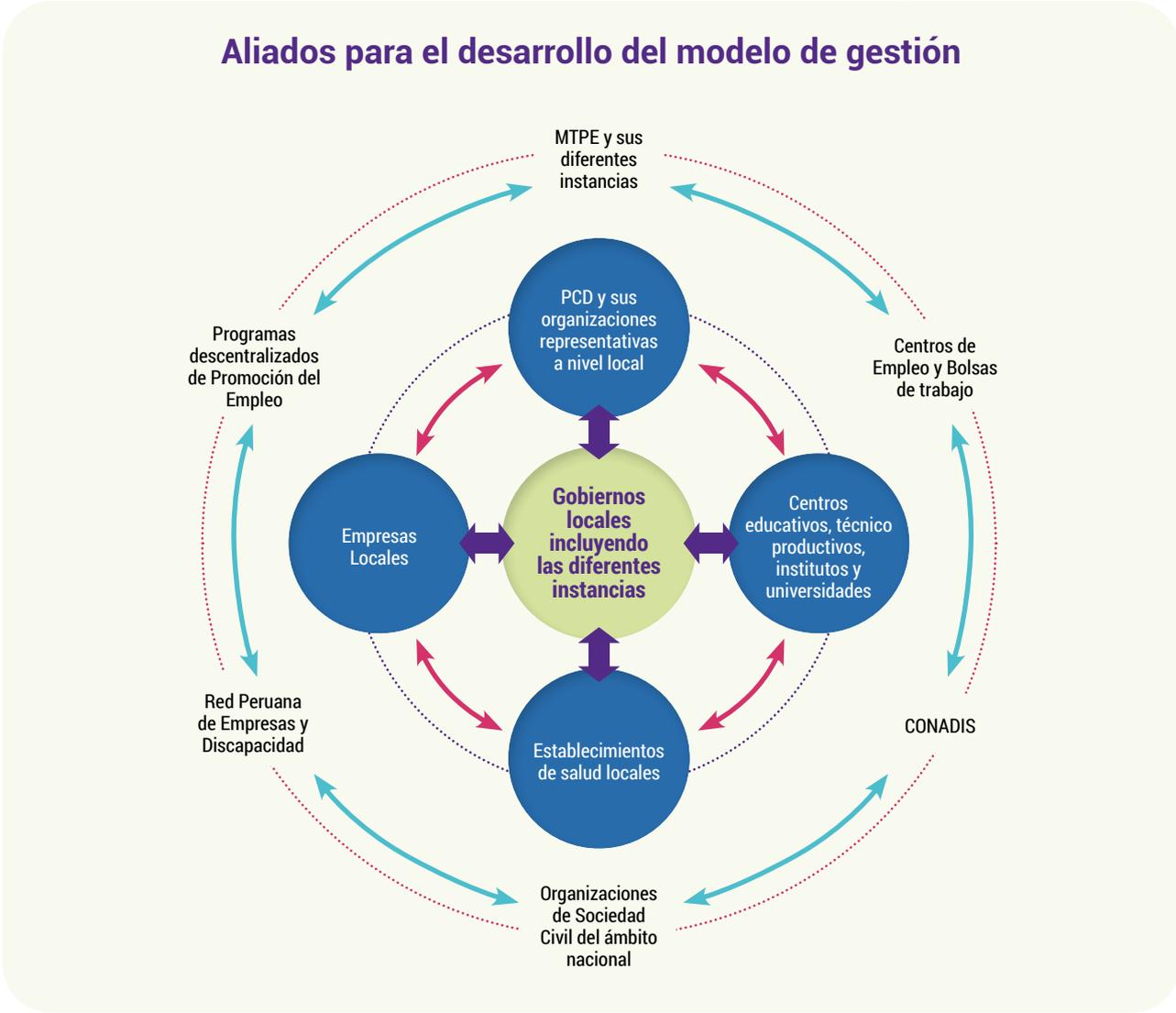
Una de las fortalezas de este Modelo de Gestión, y que lo hace único en su naturaleza en el Perú, es que **está dirigido a los gobiernos locales**. Si bien existen acciones locales orientadas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, estas presentan bajos niveles de articulación, tanto entre las diferentes instancias que promueven el empleo en las municipalidades, como con las políticas nacionales de empleo y discapacidad; suelen tratarse de iniciativas aisladas, que no gozan de institucionalidad o respaldo en instrumentos de gestión municipal y, en consecuencia, los resultados de estas iniciativas no necesariamente inciden en empleos decentes para las personas con discapacidad.

Por ejemplo, la comercialización de productos manufacturados por personas con discapacidad, como las artesanías que se venden en ferias locales que organizan varios gobiernos locales, no necesariamente reúnen todas las características del trabajo decente, en tanto que no siempre será una labor libremente elegida o que les generará un ingreso justo y con protección social.

En esa medida, el Modelo de Gestión incorpora de forma transversal **medidas de articulación interinstitucional**, donde todas las actividades propuestas se realizan buscando integrar o enlazar los servicios brindados por las diversas entidades, que se convertirán en aliados para trabajar juntos con el objetivo de que las personas con discapacidad ejerzan su derecho al empleo decente. Pero, ¿quiénes son esos aliados?

¿Con quiénes se debe trabajar para llegar al destino?

Identificar los aliados es central puesto que el rol del gobierno local no es reemplazar las acciones de los otros actores, sino cumplir una función integradora y catalizadora de las funciones, servicios y contribuciones de todos los implicados. Además, se debe tener en cuenta que algunos de los aliados operan en el ámbito nacional o más amplio, mientras que otros actores se ubican en la misma localidad o distrito. Es importante convocar a todos los socios clave para generar una red de trabajo que facilite la implementación del Modelo. En el siguiente gráfico se propone algunos de los actores clave que se han identificado, al que se podría añadir otros que estén presentes en el distrito o la localidad. Luego del gráfico se describirá la participación y contribución de cada uno.



“Nada sobre nosotros sin nosotros”

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad trajo consigo esta consigna, la cual significa que toda acción destinada a las personas con discapacidad debe contar con su voz y participación activa.

a) Los funcionarios de los gobiernos locales: son los actores más cercanos a los ciudadanos con discapacidad. Por lo tanto, serán el eje articulador entre las personas con discapacidad y otras entidades públicas y privadas que favorecen el empleo de estas personas. En este sentido, es necesaria la articulación entre las diversas oficinas de los gobiernos locales, siendo fundamental la coordinación entre las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED), que interactúan con mayor frecuencia con las personas con discapacidad y con las bolsas de trabajo para promover la inserción laboral.

El Modelo de Gestión sólo podrá implementarse efectivamente mediante el liderazgo de las gerencias de desarrollo social, con articulación y coordinación permanente de las OMAPED y las bolsas de trabajo, pero con apoyo y participación de todas las demás oficinas municipales.

b) Personas con discapacidad y sus organizaciones representativas a nivel local: Son las organizaciones de personas con discapacidad o las personas con discapacidad de los distritos. El Modelo de Gestión propone conformar un Consejo Consultivo compuesto por organizaciones de personas con discapacidad o personas con discapacidad del distrito que brindarán su apoyo aportando su punto de vista sobre la organización y realización de las actividades del Modelo. Las personas con discapacidad, en tanto destinatarias de las medidas y acciones que propone el Modelo, son las más indicadas, por su experiencia, para orientar su implementación. Si estas organizaciones no existen o son débiles en el distrito, se puede recurrir a las organizaciones de la sociedad civil de ámbito nacional para que apoyen su fortalecimiento.

c) Empresas de la zona: Se deben crear alianzas con las empresas de la zona para coordinar la realización de algunas de las acciones del Modelo de Gestión. Es fundamental sensibilizar a los empresarios para lograr su compromiso con la inclusión laboral de personas con discapacidad. En esta tarea puede apoyar la Red Peruana de Empresas y Discapacidad que se describe al final de este apartado.

- d) Centros de educación y formación:** Otro actor clave para asegurar la formación laboral de las personas con discapacidad son las diferentes instituciones educativas y de formación. Algunos de ellos pueden ser los Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO), institutos, organizaciones que ofrecen formación laboral y universidades de la zona.
- e) Establecimientos de Salud:** Es importante establecer vínculos y alianzas con los establecimientos del distrito, puesto que ellos tienen un rol importante en la certificación de las personas con discapacidad, pueden hacer seguimiento de los casos de discapacidad mental, apoyar en la rehabilitación, entre otras acciones.
- f) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:** La Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad de la Dirección General de Promoción del Empleo puede contribuir, con su experiencia, al fortalecimiento de capacidades de los funcionarios del gobierno local para promover el empleo decente de las personas con discapacidad. En algunos distritos, la presencia del MTPE puede darse a través de los centros de empleo o se puede recurrir al Centro de Empleo del Ministerio con el fin de coordinar las acciones de inserción. Además, también se puede coordinar con los programas nacionales de promoción del empleo que promueve el MTPE, los cuales realizan cursos para mejorar la empleabilidad y, en algunos casos, abordan temas de emprendimiento.
- g) Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS):** En su rol de ente rector debe orientar y favorecer la articulación entre gobiernos locales y los demás actores del Modelo de Gestión para promover el empleo de personas con discapacidad. Asimismo, como responsable de la supervisión de la cuota de empleo en el sector público, CONADIS puede capacitar a los funcionarios del gobierno local en el acompañamiento a entidades públicas para incorporar trabajadores con discapacidad, incluyendo la provisión de ajustes razonables para el sector público.



*Ahora está claro
cuál es la meta, las
condiciones del
camino y quiénes
acompañarán el
recorrido.*

h) Organizaciones de Sociedad Civil de y para personas con discapacidad de ámbito nacional.

Estas organizaciones trabajan y promueven los derechos de las personas con discapacidad y pueden ser aliadas clave para desarrollar acciones de sensibilización y capacitación en el distrito, tanto para los funcionarios del gobierno local, empresas de la zona, así como organizaciones locales. Esta articulación de esfuerzos fortalecerá las acciones del Modelo de Gestión.

- i) Red Peruana de Empresas y Discapacidad:** Esta Red, instaurada en el 2016 con el apoyo técnico de la OIT, tiene como propósito compartir prácticas de inclusión laboral para personas con discapacidad. Puede contribuir al Modelo, mostrando a otras empresas cómo sus miembros se benefician de la inclusión de trabajadores con discapacidad.

Ahora que se conoce a los aliados, se debe recordar que los gobiernos locales son el eje central y articulador de los demás actores para la aplicación del Modelo de Gestión. Se presenta una experiencia de trabajo articulado, impulsada desde la Municipalidad de Lince.

Un ejemplo de trabajo articulado en la OMAPED de Lince

Desde el inicio de su labor como responsable de la OMAPED en la Municipalidad Distrital de Lince, Rocío Egocheaga y su equipo tuvieron claro que la escasa “inserción laboral de personas con discapacidad era un problema poco atendido dentro de la comunidad”, por eso decidieron trabajar para revertir esa situación en el distrito.

Así, en el 2014, comenzaron a ejecutar un programa al que denominaron “Dame una oportunidad y te demostraré mi capacidad”. En él desarrollan actividades contempladas por el Modelo de Gestión, como talleres y cursos para personas con discapacidad y charlas de concientización para familiares y empresas.

La articulación con otras áreas de la municipalidad, como el Programa Vaso de Leche, les permitió tener información y crear una base de datos de las personas con discapacidad registradas en el distrito (discapacidad intelectual en su mayoría). El contacto con la comunidad de personas con discapacidad hizo posible conocer sus entornos familiares, tan fundamentales para el buen desarrollo de este grupo.

Con las personas con discapacidad del distrito ya localizadas, Rocío y su equipo han organizado talleres de música, teatro, danza y manualidades, los cuales les permiten descubrir sus habilidades, saber en qué se destaca cada uno y tener una idea sobre el puesto de trabajo que podrían desempeñar.

Además, realizan talleres de entrenamiento laboral para que obtengan una preparación previa al puesto de trabajo, como capacitaciones para la atención al público.

Por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Rocío y su equipo reciben información sobre ofertas de reclutamiento laboral de personas con discapacidad; sin embargo, para tener un seguimiento más personalizado, se comunican directamente con la empresa y les ofrecen apoyo de acompañamiento en el proceso de adaptación de la persona con discapacidad al trabajo, así como en el trámite de documentación (trámite de carné de sanidad u otros).

Dentro de las actividades programadas, la OMAPED de Lince ha organizado reuniones con empresarios del distrito para darles a conocer su esquema de trabajo de inserción laboral de personas con discapacidad. Estas reuniones también han servido para establecer alianzas de trabajo articuladas con los empresarios y así optimizar el proceso de inserción laboral.

Además, buscan llegar a acuerdos con las empresas para que las condiciones laborales favorezcan a todos. “Tuvimos a una persona con baja visión cuyo horario de trabajo era rotativo y en ocasiones acababa a las ocho de la noche. Nosotros nos comunicamos con la empresa para que su horario acabara, como máximo, a las seis de la tarde y así aprovechara la luz natural del día y pudiera desplazarse con más seguridad”, cuenta Rocío.

Obtener presupuesto

Los talleres y cursos son cubiertos por la municipalidad, pero para obtener la aprobación del presupuesto, la OMAPED debe presentar los proyectos y los objetivos a los encargados de la subgerencia de Salud Pública y Programas Sociales, que está dentro de la Gerencia de Desarrollo Humano del distrito. “Tienes que hacer sentir a tu gerencia que se van a obtener resultados además de pedir que se cumpla la ley (Ley N° 30879) que permite utilizar el 0,5% del presupuesto institucional para programas y servicios en favor de las personas con discapacidad”.

Esta buena práctica de la OMAPED de Lince ha contribuido a la colocación de 27 personas con discapacidad en puestos de trabajo dignos. “No hay queja de su puntualidad por parte de las empresas, llegan temprano y se va mejorando otras aptitudes”, asegura la responsable. Además, señala que las recomendaciones del Modelo de Gestión han permitido mejorar su plan de trabajo y definir mejor los objetivos de los talleres.

“Yo creo que la importancia para el logro de los objetivos en el tema de inserción laboral es articular bien el trabajo y la vocación de servicio”, señala la funcionaria.





3. Recorriendo el camino

En esta sección se describe en qué consiste cada uno de los componentes del Modelo de Gestión del Programa Conjunto para poder aplicarlos

Aquí se da inicio al verdadero viaje, la aplicación de cada uno de los cuatro componentes del Modelo de Gestión del Programa Conjunto y la realización adecuada de sus actividades que se dirigirán hacia el empleo decente, con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres con discapacidad.

La gestión implica crear las condiciones favorables, así como orientar o generar las estrategias necesarias para alcanzar un objetivo, en este caso el acceso al empleo decente de las personas con discapacidad. La gestión de la activación y reactivación laboral es el primer paso de este Modelo y busca romper el ciclo que desalienta la búsqueda de empleo en estas personas. Para ello es necesario contar con planes individualizados para la transición al primer empleo o la reactivación para aquellas personas que estuvieron trabajando y desistieron.

Un segundo componente es la capacitación en habilidades blandas y habilidades técnicas para el empleo que debe responder a una demanda laboral identificada y, en lo posible, a coordinaciones establecidas con las empresas que buscan personal.

El tercer componente del Modelo es la inserción laboral propiamente dicha que contempla sensibilizar a las empresas y realizar un acompañamiento individualizado a aquellas que incorporan a las personas con discapacidad. Además, también se realiza acompañamiento al nuevo trabajador, de este modo se facilita una apropiada relación entre empresa y trabajador, garantizando que ambos conozcan y manejen las condiciones necesarias para que se cumpla el derecho a un empleo decente.



¿Sabías que?

La gestión de la activación y reactivación laboral es el primer paso de este Modelo y busca romper el ciclo que desalienta la búsqueda de empleo en estas personas.

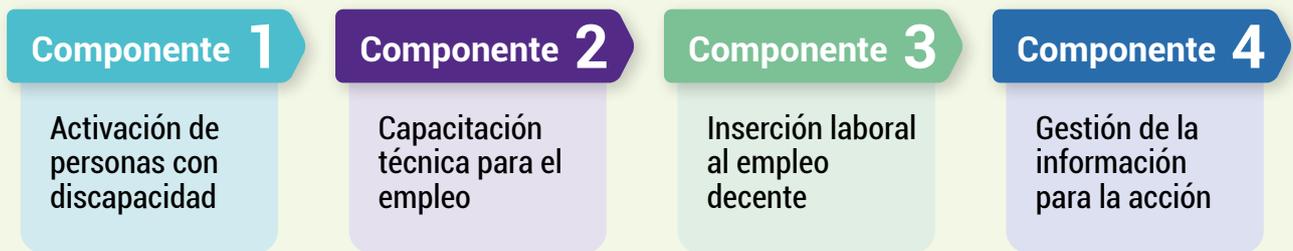




La gestión de la información, cuarto componente del modelo, será un factor clave para que los gobiernos locales fortalezcan sus competencias y su experticia generando conocimiento a partir de la actualización permanente de su información y de documentar la experiencia ganada en relación a la oferta laboral de las empresas y las oportunidades laborales con mayor potencial a las que pueden acceder las personas con discapacidad.

Finalmente, un aspecto fundamental que se debe tener en cuenta, para la adecuada implementación de todos los componentes del Modelo de Gestión, es el permanente fortalecimiento de capacidades y competencias de funcionarios y operadores de las diferentes instancias de los gobiernos locales implicadas en la promoción del empleo decente.

Los cuatro componentes del Modelo de Gestión son:



¿En qué consiste cada componente?, ¿qué actividades se sugieren? y ¿en qué guía de la Caja de Herramientas se podrá encontrar ejemplos concretos y material para llevar a cabo cada una de las acciones?.



Componente 1

Activación de personas con discapacidad

De acuerdo a la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (2012), las personas con discapacidad inactivas no buscan trabajo porque se sienten discriminadas y no se sienten preparadas. En este sentido, **las actividades de este componente tienen como objetivo impulsar a las personas con discapacidad a salir de la situación de inactividad**, poniendo énfasis en las mujeres con discapacidad. Lograr el primer empleo es un hito crucial para romper el ciclo que las desalienta a buscar trabajo y hacia allá es donde se deben encaminar los esfuerzos.

Son cuatro los aspectos que contempla este componente; hay que recordar también que para lograr el objetivo es central el desarrollo de estrategias de articulación.



Fuente: Elaboración propia



Actividades sugeridas:



1. Desarrollar una estrategia para la focalización de personas con discapacidad inactivas que no están registradas en la localidad.

Para llevar a cabo esta focalización se necesita realizar un proceso de observación directa y recabar información de la situación de inactividad laboral de las personas con discapacidad, así como el análisis de sus causas y consecuencias.

En la *Guía 1 ¿Cómo gestionar la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad desde el gobierno local?*, se incluyen ejemplos para diseñar, ejecutar, monitorear y evaluar las estrategias de focalización, además del presupuesto aproximado de la actividad. Además, como referente, se puede solicitar a CONADIS la base de datos con la que cuenta.

2. Promover la activación de las personas con discapacidad en contextos no directamente relacionados al empleo, como, por ejemplo, realizando:

- Talleres de liderazgo
- Visitas a empresas
- Grupos de soporte
- Talleres de habilidades digitales

Mediante estas actividades se puede promover el fortalecimiento de habilidades complementarias, que le serán útiles a los participantes en su desarrollo personal y profesional. En la Guía 1, antes mencionada, también hay una sección que orienta en este proceso.

3. Fomentar el autodescubrimiento y la valoración de las "habilidades ocultas" para el empleo de las personas con discapacidad en situación de inactividad. Por ejemplo, la habilidad adquirida de resolución de problemas, el liderazgo, la persistencia, previsión y disposición a innovar. Para alcanzar este objetivo se tendrá que diseñar y ejecutar un programa de fortalecimiento de habilidades socioemocionales (talleres de liderazgo, motivación, autoestima, etc.).



En la **Guía 1 ¿Cómo gestionar la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad desde el gobierno local?** se puede encontrar el modelo de plan de acción de estas actividades, la metodología, los recursos y el presupuesto que requerirán. También será de ayuda la **Guía 2, ¿Cómo gestionar la evaluación de las habilidades socio-laborales de las personas con discapacidad desde el gobierno local?**, en la que se incluyen algunos elementos para ayudar a la persona con discapacidad a identificar habilidades que ya tiene y que le serán útiles para continuar luego de su capacitación.

- 4. Elaborar planes individualizados de apoyo y transición hacia el primer empleo para las personas con discapacidad en situación de inactividad.** Se podrá elaborar y ejecutar un programa de desarrollo de capacidades técnicas, laborales y sociales en función a los planes individuales de apoyo y transición hacia el primer empleo o la reinserción laboral. Además, de así requerirlo, se podrá contar con una persona de apoyo que acompañe en este proceso

En la Guía 1, antes citada se incluye un modelo de plan de acción de esta actividad. Además, en la Guía 2, se muestran elementos fáciles de implementar para evaluar las habilidades, ubicar las fortalezas y los puntos por reforzar de la persona con discapacidad, y ayudarla en su transición al primer empleo. También, en la **Guía 3 Capacitación en habilidades blandas para personas con discapacidad** se proponen herramientas para capacitación de las personas con discapacidad desde el gobierno local.

Estrategias de articulación:

Se debe recordar que para realizar de forma eficaz estas actividades de focalización y fortalecimiento de las habilidades socioemocionales de las personas con discapacidad en situación de inactividad será necesario que desde el gobierno local se promueva el establecimiento de alianzas estratégicas con organizaciones locales.

La articulación con organizaciones locales consiste en la identificación e involucramiento de las instituciones públicas locales, empresas privadas, organizaciones de personas con discapacidad, así como con personas registradas en las bolsas de trabajo tanto del gobierno local como del MTPE.

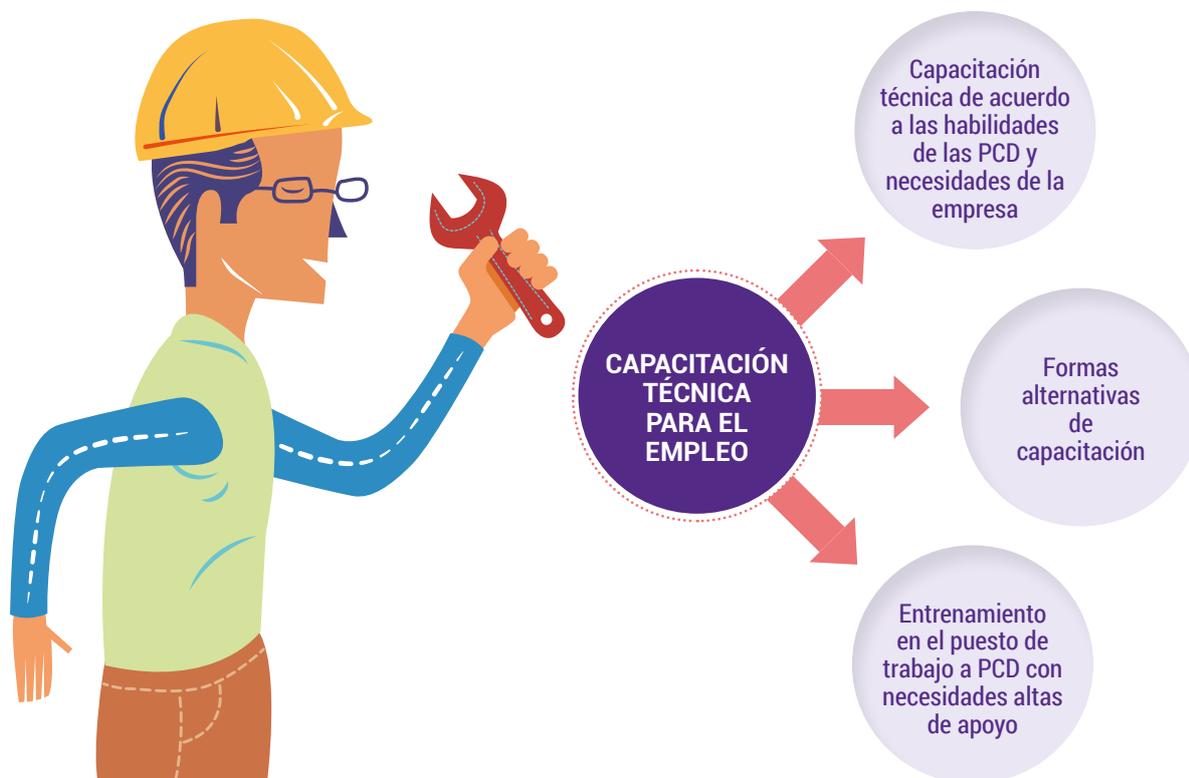


Componente 2

Capacitación técnica para el empleo

Este componente tiene como objetivo **ofrecer el entrenamiento que la persona con discapacidad necesita para incorporarse en un empleo decente**. Para ello, se debe identificar la brecha de habilidades y capacitación de las personas con discapacidad en la zona, de acuerdo a la demanda laboral local.

Es decir, la capacitación debe responder a la demanda del mercado laboral local y considerar el fortalecimiento de las habilidades, intereses y preferencias de las personas con discapacidad para que su posterior inserción laboral sea productiva.



Actividades sugeridas:

1. **Brindar capacitación técnica de acuerdo a las habilidades de la persona y las necesidades de la empresa**, a partir de la articulación de acciones entre los servicios locales de capacitación y otras entidades de formación presentes en el distrito.

Los cursos de capacitación deben estar orientados a que las personas con discapacidad participen, de manera inmediata, en un proceso de selección para trabajar en el puesto para el que han sido capacitadas. **Los contenidos del curso de capacitación se obtendrán de la descripción de tareas de los puestos ofrecidos por las empresas** y considerarán, en la medida de lo posible, sesiones prácticas en las empresas. Puede ayudar en esta etapa reforzar también las habilidades blandas para lo cual se puede buscar orientación en la **Guía 3. Capacitación en habilidades blandas**. Además la **Guía 4. Ser contratado, guía para personas con discapacidad en búsqueda de empleo** y la **Guía 5 Mis derechos laborales** son dos materiales que están dirigidos especialmente a las personas con discapacidad y pueden ser utilizados como material de autoaprendizaje que refuerce las habilidades tanto para el proceso de selección y de contratación, como para cuando ingresen a un puesto de trabajo.

Estas capacitaciones pueden ser brindadas por los Centros de Educación Técnica Productiva (CETPRO) que se encuentren en la localidad, así como por otros programas del Gobierno (MTPE, CONADIS). El Modelo de Formación Dual también puede ser utilizado en estas capacitaciones. En ambos casos, viabilizar estas propuestas requiere coordinaciones, negociaciones y, probablemente, la suscripción de convenios de cooperación con las instituciones y empresas de la localidad.

2. **Ofrecer formas alternativas de capacitación como pasantías.**

No todas las personas con discapacidad tendrán las mismas posibilidades de culminar un curso de capacitación. Por ello, es necesario darles alternativas en coordinación con las empresas locales. En vez de un proceso tradicional con etapas eliminatorias, una "pasantía" propone una semana dentro de la empresa que incluya entrenamiento práctico, trabajo en grupo y ejercicios técnicos. Al finalizar esta, la empresa decidirá a quiénes extiende una oferta de trabajo.





- 3. Brindar entrenamiento en el puesto de trabajo a personas con discapacidad con necesidades altas de apoyo.** Los gobiernos locales que cuentan con experiencia desarrollando la estrategia de "empleo con apoyo"³ continuarán promoviendo la autonomía de la persona con discapacidad en el puesto de trabajo. Aquellos que no cuenten con esta experiencia requerirán asistencia técnica para ofrecer apoyo individualizado a las personas con discapacidad para su inserción laboral.

³ Empleo con Apoyo: es un método de inclusión laboral que ofrece oportunidades de empleo a las personas más vulnerables y los apoyos necesarios para que tengan éxito en el mantenimiento de su empleo en el mercado laboral abierto. Se fundamenta en un sistema de apoyo individualizado, consistente en la provisión de la ayuda imprescindible proporcionada a la persona para que pueda desarrollar por ella misma una actividad laboral, en un momento determinado de su trayectoria vital. (<https://fundacionemplea.org/empleo-con-apoyo/>)

Componente 3

Inserción laboral al empleo decente

Este componente tiene como objetivo **buscar la confluencia entre las habilidades de la persona con discapacidad y los perfiles de los puestos ofrecidos por las empresas locales**. Para ello, los funcionarios de la OMAPED, de forma articulada con los funcionarios de la bolsa de empleo, deberán identificar habilidades para el trabajo de las personas con discapacidad y elaborar su perfil de habilidades.

De manera paralela, será necesario que los gobiernos locales sensibilicen y fomenten la toma de conciencia en los empleadores sobre las aportaciones de las personas con discapacidad al lugar de trabajo y las razones económicas y de negocios que sustentan su incorporación.





Actividades sugeridas:

1. **Elaborar una estrategia para sensibilizar a empleadores y fomentar la toma de conciencia sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad.** Para ello, será necesario revertir las creencias erradas con evidencia empírica de los casos de éxito de inclusión laboral.

Se sugiere promover la realización de un diagnóstico para conocer cuáles son los mitos más extendidos entre los empleadores locales. Luego se podrá tener lista las evidencias que los contrarresten. En la **Guía 6. Empresa Inclusiva, guía para la contratación de personas con discapacidad**, se incluyen elementos clave para la sensibilización y estrategias para apoyar a las empresas a incorporar políticas de inclusión.

2. **Recoger las habilidades para el empleo de las personas con discapacidad y analizar los puestos ofrecidos por las empresas locales.** Para esta tarea, los gobiernos locales requerirán la contribución del MTPE a fin de estandarizar los procedimientos de levantamiento del perfil de habilidades de la persona con discapacidad, de modo que una persona con discapacidad registrada en la municipalidad pueda también ser considerada para postular a las vacantes del Centro de Empleo del MTPE. En la **Guía 7 ¿Cómo facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad desde el gobierno local?** y la **Guía 8 ¿Cómo gestionar el conocimiento para la inserción laboral de las personas con discapacidad desde el gobierno local?** de la Caja de Herramientas se encontrará información y herramientas útiles para esta actividad.

Además, al analizar los puestos ofrecidos para personas con discapacidad se deberá considerar también el **entorno laboral**, verificando que sea accesible y, de ser necesario, proponiendo **ajustes razonables** que respondan a sus necesidades individuales a implementarse desde el proceso de selección. En la **Guía 6 Empresa Inclusiva: guía para la contratación de personas con discapacidad**, de la Caja de Herramientas se encontrará información sobre la evaluación técnica del puesto de trabajo y los ajustes razonables en el proceso de la selección y en el lugar de trabajo. Asimismo, en la **Guía 5. Mis Derechos laborales** se incluye información sobre los procedimientos para dar orientación a las personas con discapacidad sobre cómo solicitar los ajustes razonables en el lugar de trabajo. Finalmente, la **Guía 4. Ser**



contratado ofrecerá a la persona con discapacidad recursos para fortalecer sus habilidades para transitar este proceso exitosamente.

- 3. Brindar acompañamiento individualizado a las empresas que incorporen personas con discapacidad**, de forma posterior a la inserción. El acompañamiento debe involucrar a las familias de las personas con discapacidad para que contribuyan a su sostenimiento en el puesto de trabajo. Las acciones de acompañamiento se orientan a asegurar que se cumplen las características del empleo decente para las personas con discapacidad insertadas laboralmente y asesorar a la empresa en el proceso del establecimiento de una cultura inclusiva en la misma. La **Guía 6. Empresa Inclusiva** puede ser de utilidad para continuar fortaleciendo el compromiso de la empresa con la inclusión.

En la **Guía 7 ¿Cómo facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad desde el gobierno local?** se encontrará pautas para brindar apoyo a las personas con discapacidad insertadas laboralmente y su posterior seguimiento.

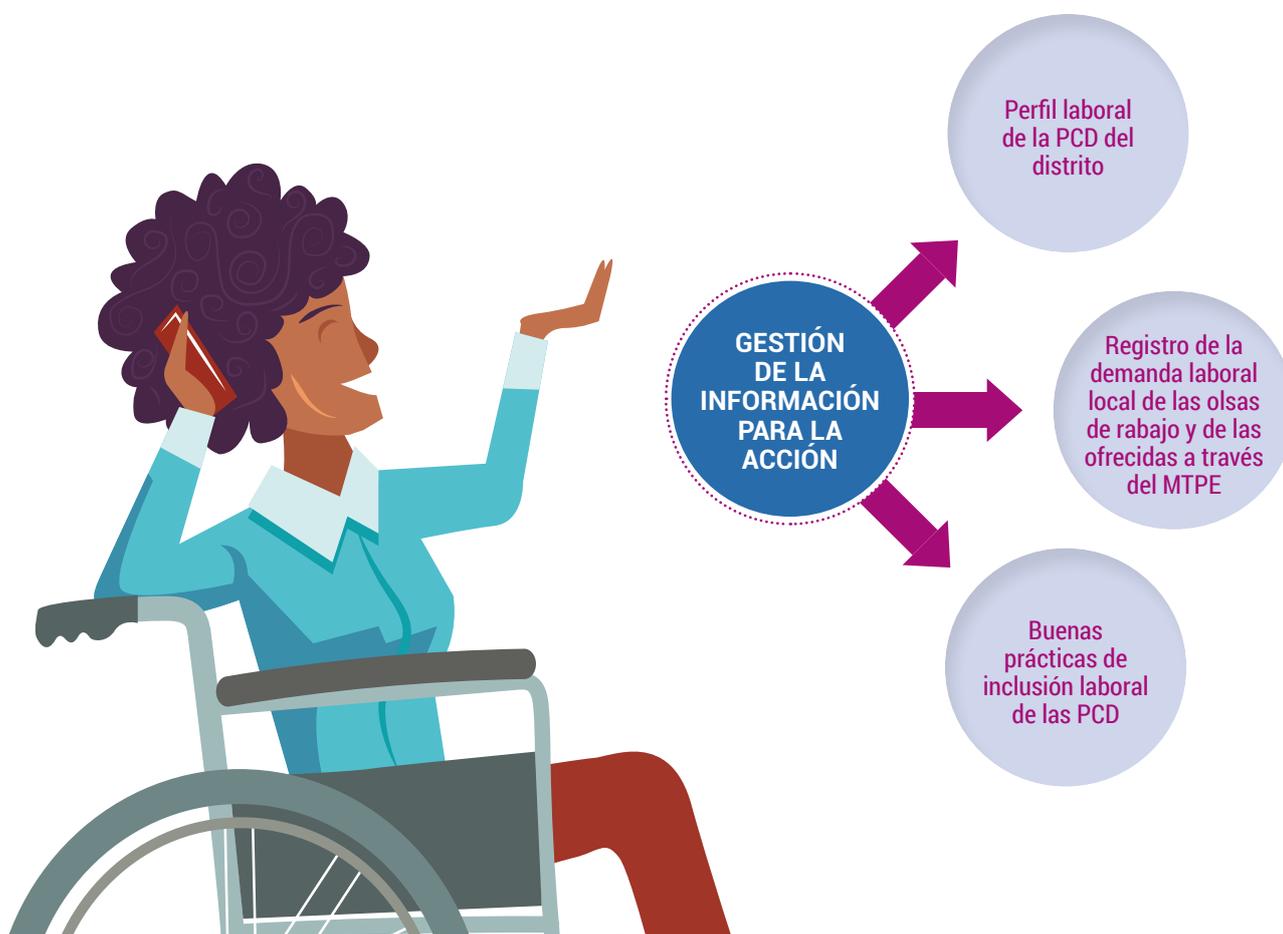


Componente 4

Gestión de la información para la acción

El objetivo de este componente es que el gobierno local **actualice la información**, de manera permanente, en base a fuentes secundarias, para buscar la optimización del Modelo de Gestión.

La gestión de la información permitirá establecer metas locales para reducir los índices de desempleo de las personas con discapacidad, especialmente de las mujeres con discapacidad. Para tal fin, es importante conocer la brecha de empleo en el distrito y monitorear no solo los avances para cerrar esa brecha, sino que los empleos a los que se incorporan satisfagan las características del empleo decente, como, por ejemplo, la igualdad salarial entre mujeres y hombres y el goce de sus derechos laborales.



Actividades sugeridas:

1. **Elaborar el perfil laboral de la persona con discapacidad del distrito**, Se requiere reunir toda la información relevante sobre la persona con discapacidad y su entorno. Pero esto no se hará mediante pruebas psicométricas tradicionales, sino a través del contacto directo, de entrevistas y la observación en ambientes naturales de la comunidad (no en una oficina municipal).

En la *Guía 7 ¿Cómo facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad desde el gobierno local?* de la Caja de Herramientas se encontrará información para el levantamiento del perfil laboral de las personas con discapacidad.

2. **Registrar la información sobre la demanda laboral local tanto de las bolsas de trabajo locales como de las vacantes ofrecidas a través del MTPE**. Esta información servirá para dar seguimiento a las necesidades de capacitación de las personas con discapacidad en el distrito y para planificar las acciones de capacitación correspondientes.

En la *Guía 8 ¿Cómo gestionar el conocimiento para la inserción laboral de las personas con discapacidad desde el gobierno local?* de la Caja de Herramientas hay pautas para realizar un estudio del mercado laboral, análisis ocupacional y gestión de base de datos de las empresas.

3. **Documentar y difundir las buenas prácticas de inclusión laboral de las personas con discapacidad** desarrolladas a propósito de la implementación del Modelo de Gestión y también las previamente existentes. Ello permitirá generar insumos para desarrollar la estrategia de sensibilización a empleadores y así eliminar las barreras provenientes de mitos y concepciones erradas sobre la discapacidad.



Finalmente, recordar que...

... el logro del objetivo de este viaje dependerá de qué tan bien se aplique el Modelo de Gestión y que tan articulados y comprometidos estén todos los actores del mismo.



Referencias bibliográficas

ACCENTURE. (2018). Getting to Equal: The Disability Inclusion Advantage.

BANKS, L M, POLACK, S. (2015). The Economic Costs of Exclusion and Gains of Inclusion of People with Disabilities: Evidence from Low and Middle Income Countries. Londres: CBM, International Centre for Evidence in Disability, London School of Hygiene and Tropical Medicine.

CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. (2013). Informe Regional. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. Santiago: CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT.

CONADIS. (2018). Ayuda memoria Soy Capaz. Lima: CONADIS.

COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. (2012). Observaciones Finales. Ginebra.

FUNDACIÓN ONCE. (2017). Guía para la incorporación de la perspectiva de género y discapacidad en la Programación del Fondo Social Europeo. Madrid: Fundación Once.

FUNDACIÓN ONCE. (2018). Guía para un uso no sexista del lenguaje: Incluye una mirada especial al empleo y discapacidad. Madrid: Fundación Once.

INEI. (2018). Censo de Población y Vivienda. Lima: INEI.

INEI. (2012). Encuesta Nacional sobre Discapacidad (ENEDIS). Lima: INEI

INTERNATIONAL DISABILITY ALLIANCE. (2017). Informe sobre la Misión de Seguimiento de IDA en Perú. Ginebra: IDA.

LIGHT FOR THE WORLD. (2019). Scaling up employment for persons with disabilities in Cambodia.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. (2014). Situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. Lima: MTPE.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. (2018). Encuesta de Demanda Ocupacional. Lima: MTPE.

- 
- MALDONADO, S. (2004).** Mercado laboral, políticas públicas e inclusión social de las personas con discapacidad. Lima: CEDDIS.
- O'REILLY, A. (2007).** The right to decent work of persons with disabilities. Ginebra: OIT.
- OAKLEY, M. (2018).** Supporting disabled people into work: A view from London. Londres: Social Market Foundation.
- OIT. (2019).** Aplicación de las normas internacionales de trabajo: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Ginebra: OIT.
- OIT. (2017).** Trade Union Action on Decent Work for Persons with Disabilities. Ginebra: OIT.
- OIT. (2015).** Trabajo decente de las personas con discapacidad. Ginebra: OIT.
- OIT & SOFOFA. (2013).** Prevención inclusiva: Guía con las nueve claves para una prevención inclusiva de los riesgos laborales. Santiago: OIT.
- OIT. (2013).** Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Santiago: OIT.
- OIT. (2009).** The price of exclusion: the economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work. Ginebra: OIT.
- OMS. (2001).** Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud: CIF: Versión abreviada. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- PANTA, V. (2017).** La institucionalización de las políticas públicas sobre discapacidad: el caso de las OMAPEDS en Lima Metropolitana. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- ZERO PROJECT. (2017).** Zero Project Report 2017: Innovative policies and practices on employment, work, training and vocational rehabilitation for persons with disabilities. Vienna: Essl Foundation.

