

Creación de valor en las políticas públicas con enfoque de derechos humanos hacia las personas con discapacidad

Value creation in public policies with a human rights approach towards people with disabilities

Mónica Georgina Honores Incio ¹

¹ Escuela de Posgrado Newman, Tacna, Perú (monicageorgina.honores@epnewman.edu.pe)



RESUMEN

El artículo aborda la importancia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector público como un paradigma de responsabilidad social y un mandato estatal para garantizar el desarrollo integral de todos los ciudadanos.

Se resalta la importancia del acceso a la educación para la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, así como la necesidad de políticas inclusivas que aborden las barreras específicas que enfrentan en el sistema educativo. Se analizan los desafíos en la implementación y cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad, destacando la falta de normativa complementaria, recursos insuficientes y la necesidad de servicios de apoyo especializados. Se subraya el papel de diversas entidades estatales, así como la importancia de reformar los sistemas de protección social para promover la inclusión laboral.

Destacando la importancia de que el sector público se reinvente y se comprometa con la inclusión de las personas con discapacidad, reconociendo que su participación no solo es un

Descripción del autor:

Mónica Georgina Honores Incio

Profesional en Ingeniería de Sistemas; con estudios de Maestría en Gestión Pública; Programa en Alta Gerencia; con Diplomados en Diseño y Gerencia de Políticas Públicas, Programas Sociales y Gobernabilidad en el Contexto Global del Desarrollo Moderno Inclusivo; Especialización en Género y Protección Social; Diplomado de Estudios en Gestión Inclusiva de los Servicios Públicos; con cursos en Desarrollo y Ejecución de Proyectos; con experiencia laboral en el sector público y privado; con reconocimientos nacionales e internacionales en buenas prácticas para el país; conferencista, ponente; impulsadora de leyes, normas, lineamientos con enfoque inclusivo; Trabajo de investigación; Gestora de Modelos de Inserción Laboral "Soy Capaz" y "Emprendedores con Discapacidad"; Ex Columnista en la revista Divulgación Pedagógica de la Dirección Regional de Educación del Callao – DREC; Participación en el Proyecto de Voluntariado Nutriendo esperanzas, protegiendo familias migrantes y refugiadas del Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas; docente; consultora; activista.

Recibido: 06 de mayo del 2024. Aceptado: 10 de mayo del 2024. Publicado: 30 de junio 2024

Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons Atribución - No Comercia_ Compartir Igual 4.0 Internacional, (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>) que permite el uso no comercial, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que la obra original sea debidamente citada

derecho fundamental, sino que también beneficia a las empresas y a la sociedad en su conjunto.

Palabra clave: Inclusión Laboral, políticas públicas para la inclusión, personas con discapacidad, creación de valor.

ABSTRACT

The article addresses the importance of the labor inclusion of people with disabilities in the public sector as a paradigm of social responsibility and a state mandate to guarantee the comprehensive development of all citizens.

The importance of access to education for the social and labor inclusion of people with disabilities is highlighted, as well as the need for inclusive policies that address the specific barriers they face in the educational system. The challenges in the implementation and compliance of the employment quota for people with disabilities are analyzed, highlighting the lack of complementary regulations, insufficient resources and the need for specialized support services. The role of various state entities and the importance of reforming social protection systems to promote labor inclusion are highlighted.

Highlighting the importance of the public sector reinventing itself and committing to including people with disabilities, recognizing that their participation is not only a fundamental right, but also benefits companies and society.

Keywords: Labor Inclusion, public policies for inclusion, people with disabilities, value creation.

I. INTRODUCCIÓN

La discapacidad ha pasado, de un enfoque medico rehabilitador a un enfoque de derechos humanos, éste considera los aspectos de persona en relación al contexto social, cultural y físico. Las condiciones de interacción entre el individuo y el entorno, que son las que determinan la magnitud de la discapacidad.

En la presente investigación , el objeto de debate, es como se están ejecutando las políticas públicas de orden nacional y el grado de cumplimiento respecto de lo establecido por los convenios y tratados internacionales, como la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (núm. 159) entre otras, y la Ley General de Personas con Discapacidad Ley N° 29973 para la adopción de una serie de decisiones y acciones políticas, administrativas y jurídicas que permitan la efectiva protección, defensa de los derechos humanos, con el propósito de dar solución a los altos niveles de desempleo y subempleo que enfrentan las personas con discapacidad en comparación con la población sin discapacidad.

Para ello se aborda desde el planteamiento de las políticas públicas y la responsabilidad social del Estado como ejecutor enmarcándose en la participación y desarrollo del individuo atendiendo sus necesidades según su discapacidad, bajo un enfoque de derechos y normativo, bajo una agenda de desarrollo de capacidades.

Donde las políticas públicas son planes, programas, proyectos y actividades que un gobierno diseña y gestiona respalda legítimamente un Estado y procesa mediante una administración pública para satisfacer las necesidades de una sociedad (CAF,2015).

En este contexto, las políticas públicas desempeñan un papel crucial en la creación de un entorno inclusivo y accesible que garantice el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. Sin embargo, para lograr este objetivo, es fundamental adoptar un enfoque basado en los principios de los derechos

humanos, que reconozca la dignidad inherente y la igualdad de todas las personas, independientemente de su condición física o mental.

II. MÉTODO

La investigación se llevó a cabo de una revisión bibliográfica y el análisis de fuentes primarias y secundarias. Las fuentes primarias como datos de encuestas nacionales y documentos gubernamentales relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado en el Perú y otros países de América Latina y el Caribe. Las fuentes secundarias comprendieron investigaciones previas, informes de organizaciones internacionales, y documentos académicos sobre políticas de inclusión laboral y sistemas de protección social para personas con discapacidad.

El Análisis cualitativo y cuantitativo de los datos recopilados. Fue de las tendencias, brechas y desafíos en la inclusión laboral de personas con discapacidad, así como las políticas y programas implementados en la región para abordar estos problemas.

Se identificaron los principales desafíos en el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público y privado, así como las propuestas y recomendaciones específicas sugeridas en documentos relevantes para mejorar el cumplimiento de cuotas.

Se examino el papel de diversas entidades gubernamentales y organizaciones en el abordaje de los temas relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad. Prestando especial atención a entidades como el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Se comparo las políticas y programas implementados en diferentes países de América Latina y el Caribe para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Se propone medidas y recomendaciones para mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado, basadas en el análisis de datos y las experiencias de otros países. Estas propuestas podrían incluir la elaboración de normativa complementaria, el fortalecimiento de servicios de apoyo especializados, implementación de modelos de inclusión laboral y fortalecimiento de potencialidades, campañas de sensibilización y la promoción de alianzas entre el gobierno, el sector privado y la sociedad civil.

III. DESARROLLO

Marco conceptual de la creación de valor en políticas públicas

La creación de valor en políticas públicas se refiere a la generación de resultados positivos para la sociedad a través de la acción del Estado. Este valor puede ser tangible (como la mejora de la infraestructura o la reducción de la pobreza) o intangible (como la mayor seguridad o cohesión social).

Los componentes clave de la creación de valor en políticas públicas son:

1. **Eficiencia:** La capacidad de alcanzar los objetivos de la política con el menor uso posible de recursos.
2. **Eficacia:** El grado en que la política logra sus objetivos previstos.
3. **Equidad:** La distribución justa y equitativa de los beneficios de la política entre todos los grupos sociales.
4. **Sostenibilidad:** La capacidad de la política para generar beneficios a largo plazo sin comprometer el bienestar de las generaciones futuras.

Importancia de la evaluación del impacto social en la formulación de políticas:

La evaluación del impacto social es una herramienta fundamental para la creación de valor en políticas públicas. Permite medir los efectos reales de una política

en la sociedad, tanto positivos como negativos, y así informar la toma de decisiones futuras.

Beneficios de la evaluación del impacto social:

- Al identificar los puntos fuertes y débiles de una política, la evaluación del impacto social permite mejorar su diseño e implementación.
- La evaluación del impacto social permite a los ciudadanos conocer los resultados de las políticas públicas y exigir a los gobiernos que sean responsables por sus decisiones.
- La evaluación del impacto social permite identificar las políticas que son más efectivas y eficientes, y así optimizar el uso de los recursos públicos.

La constante preocupación por la presencia y oportunidades para las personas con discapacidad en el sector público debe convertirse en uno de los paradigmas de la responsabilidad social y una respuesta inherente a la finalidad del Estado: velar por el desarrollo integral de todos los ciudadanos.

En el Perú, según la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHU) (2021), la población con discapacidad en edad de trabajar ascendió a 1 millón 173 mil 637 personas, representando el 73.2% del total de población con discapacidad. Sin embargo, solo el 44.4% de la población con alguna discapacidad forma parte de la Población Económicamente Activa (PEA), lo que significa que el 55.6% de las personas con discapacidad se encuentran inactivas, estando fuera del mercado laboral.

Del total de la población censada en el año 2017, el 10,4% presenta alguna dificultad o limitación permanente, lo que representa un total de 3 millones 5 mil 612 personas. Cabe resaltar que la dificultad o limitación permanente se presenta en un mayor porcentaje en las mujeres (11,6%) en comparación a los hombres (9,1%).

El INEI elaboró el documento: “Perú: Caracterización de las Condiciones de Vida de la Población con Discapacidad, 2017”, con base en la información contenida en tres encuestas: la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHU), la Encuesta

Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) y la Encuesta Nacional de Programas Presupuestales (ENAPRES), el mismo que se realizó en el área urbana y rural de las veinticuatro regiones del país y en la Provincia Constitucional del Callao. El objetivo del documento es identificar las áreas que aún requieren atención por parte del Estado y; a partir de ello, mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Es importante mencionar el nivel educativo que presentan las personas con discapacidad. Según la data recogida por el INEI: “La información del nivel de educación alcanzado por la población con y sin discapacidad de 15 años y más, revela una importante brecha entre ambos grupos de población: en el grupo con discapacidad, logran estudiar primaria el mayor porcentaje (40,4%), luego se ubica el 26,5% que llegó a estudiar algún año de secundaria, seguido por el 21,3% no logró ningún nivel de educación o sólo estudió alguno de inicial y con el menor porcentaje se encuentra el 11,8% que estudió algún año de educación superior”.

Los datos proporcionados por el INEI sobre el nivel de educación alcanzado por la población con y sin discapacidad de 15 años y más, es importante considerar varios aspectos:

Brecha educativa entre personas con y sin discapacidad: Los datos revelan una brecha significativa en el acceso a la educación entre las personas con y sin discapacidad. Mientras que el 40.4% de las personas con discapacidad alcanzaron estudios de primaria, este porcentaje es notablemente menor que el de la población sin discapacidad que accede a este nivel educativo. Esto sugiere posibles barreras de acceso para las personas con discapacidad en el sistema educativo, ya sea por falta de recursos, infraestructuras no adaptadas o discriminación.

Acceso a la educación secundaria: Aunque un 26.5% de las personas con discapacidad alcanzaron algún año de educación secundaria, este porcentaje sigue siendo inferior al de la población sin discapacidad. Esto puede deberse a limitaciones adicionales en términos de apoyo educativo especializado o falta de programas inclusivos en las escuelas secundarias.

Desafíos en la educación superior: El hecho de que solo el 11.8% de las personas con discapacidad haya alcanzado algún nivel de educación superior resalta desafíos significativos en el acceso a la educación superior para este grupo de población. Esto puede deberse a una combinación de factores, que incluyen la falta de programas de apoyo adecuados, discriminación en el proceso de admisión y falta de accesibilidad en las instituciones educativas.

Necesidad de políticas inclusivas: Los datos subrayan la necesidad de políticas educativas más inclusivas que aborden las barreras específicas que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso y la permanencia en el sistema educativo. Esto podría incluir medidas como la capacitación de docentes en métodos de enseñanza inclusivos, la adaptación de infraestructuras educativas y el desarrollo de programas de apoyo específicos.

El acceso a la educación es fundamental para la inclusión social y el desarrollo personal y profesional de todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad. Por lo tanto, es crucial implementar medidas que garanticen un acceso equitativo a la educación para todos los individuos, independientemente de su condición de discapacidad.

En estos últimos años se viene hablando de la inclusión, desde el campo del “deber ser”, se reflexiona demasiado sobre aspectos poco realizables y, muchas veces, parece que viviéramos en un mundo de fantasía. Pero poco o nada se ha avanzado en la inclusión de las personas con discapacidad en el sector público, los servicios públicos no muestran calidad en la atención de las personas con discapacidad.

Pareciera que no está en la agenda pública, a pesar de que tenemos tratados internacionales ratificados como es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2006) que empodera el Modelo Social como un referente en la construcción de las políticas públicas, encaminadas a asegurar la participación de las personas con discapacidad y de las organizaciones que las representan, para que resulten eficaces e inclusiva.

Según el principio rector de autonomía en la CDPD (Naciones Unidas, 2006, art. 3.a). Por ello, las políticas públicas deben lograr la mayor autonomía y bienestar posible, en el caso de las personas con discapacidad, sin excluirlos por sus deficiencias. Es decir, adecuando las políticas y procesos a las particularidades individuales y estructurales de cada persona.

La Red Regional por la Educación Inclusiva (RREI) trabajó el informe “Hacia una educación inclusiva, equitativa y de calidad” junto al Centro para la Evaluación de Políticas basadas en Evidencia (CEPE) de la Universidad Torcuato Di Tella (Argentina). Esta investigación analiza las políticas públicas implementadas en Italia, Portugal, Canadá y Brasil para la inclusión de las personas con discapacidad en escuelas generales, con el objetivo de brindar herramientas al funcionariado público para la transformación de los sistemas educativos de América Latina. Narodowski, M. (Dir.), Arias, M. E., Fernández, C. y Sacks, C. (2023).

Sabemos, que la discapacidad se define como una situación no estática sino en evolución, como resultado de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras que limitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con el resto de la población, vistas desde un enfoque de derechos humanos, en la que las personas con discapacidad son ciudadanos titulares de derechos, participativas y responsables que asumen la dirección de su vida personal y social, en un contexto inclusivo y con los apoyos necesarios y que pueden ser autores activos en la creación de programas, proyectos y acciones que tenga que ver con las necesidades que se requieren para lograr una verdadera autonomía de lo contrario se seguirán dictando normativas que no se puedan cumplir, no acordes para el desarrollo y participación de las personas con discapacidad, teniendo políticas asistencialistas paliativos que no permitan contribuir a su calidad de vida.

Los derechos de las personas con discapacidad; es un tema central para los derechos humanos y su afán es velar por el desarrollo de los temas relacionados con la equidad y la no discriminación, bajo el cumplimiento de los Estados aplicados en sus políticas públicas.

Alrededor de una de cada cinco personas que viven en extrema pobreza en América Latina y el Caribe tiene discapacidad, y cerca de siete de cada diez hogares con discapacidad son vulnerables a caer en la pobreza. Además, antes de la pandemia, las personas con discapacidad tenían tasas más altas de desempleo y eran más propensas a trabajar en empleos informales, inestables y mal remunerados.¹

Sin duda las leyes, como en el caso del Perú la Ley 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad ha dado valor público al sector de las personas con discapacidad; sin embargo, los mecanismos de creación de valor y de beneficios públicos en infraestructuras accesibles, o en políticas públicas aún son deficientes.

El objetivo de Ley 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad en el capítulo VI Trabajo y Empleo, promueve la inclusión laboral de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades.

Implementando la cuota laboral, donde las empresas privadas con más de 50 trabajadores deben tener un 3% de su plantilla laboral ocupada por personas con discapacidad y un 5% en el sector público. Ofreciendo beneficios tributarios y no tributarios a las empresas que cumplan con la cuota laboral, prohibición de discriminación en el acceso al empleo, la formación profesional y la promoción laboral por motivos de discapacidad.

La cuota de empleo es un mecanismo de acción positiva que tiene como finalidad reducir la brecha que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso a un empleo. Con el establecimiento de una cuota laboral promueve que las empresas incorporen a personas con discapacidad, contribuyendo con ello a generar empleo con igualdad de oportunidades.

La Ley General de la Persona con Discapacidad Ley N° 29973, en su Artículo 49, introdujo esta medida con la finalidad de generar igualdad de oportunidades en el

¹ M.F. Bietti, "Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: principales desafíos de los sistemas de protección social", Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/23), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023.

acceso al empleo, debido a las múltiples barreras, actitudes negativas y prejuicios que limitan la incorporación de personas con discapacidad en el mercado laboral y a la actividad productiva del país.

Pero, **¿qué ocurre en la sociedad cuando se presentan situaciones de desigualdad en determinados equipos de trabajo, actividades o tareas?** Para muchos, lo que se identifica es un escenario con sesgos discriminatorios, porque aún no está socialmente aceptado que las personas con discapacidad hagan determinadas actividades, tareas o profesiones. No se trata de porcentajes para cumplir la meta de cuota en los empleos, indicador que se ha convertido en el referente de observancia escrupulosa de quienes evitan ser considerados discriminadores.

- Las empresas deben realizar ajustes razonables en el proceso de convocatoria, y selección en el puesto de trabajo o en las condiciones laborales para facilitar la incorporación y el desempeño de las personas con discapacidad.
- El Estado debe crear un servicio de empleo especializado para la intermediación laboral de las personas con discapacidad.
- Promover la capacitación y formación de las personas con discapacidad para el trabajo y poder ser empleables.
- Reconocer el rol de las organizaciones de personas con discapacidad en la promoción del empleo para este grupo poblacional.

El Grupo de Trabajo Multisectorial (GTM) Cuota de empleo para personas con discapacidad RM N°083-2022-TR indica en su informe los desafíos y deficiencias en la implementación y cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad tanto en el sector público como en el privado. Destaca cuestiones como la falta de seguimiento, recursos insuficientes para hacer cumplir la ley y la necesidad de servicios de apoyo especializados para que las empresas cumplan con la cuota. recomendando, incluir medidas regulatorias, procesales e institucionales.

Surge las preguntas **¿Cuáles son los principales desafíos identificados en el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el sector público y privado?**

Los principales desafíos identificados en el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el sector público y privado incluyen la falta de normativa complementaria para regular su aplicación y fiscalización, la carencia de programas para promover el empleo con apoyo, la ausencia de servicios específicos de asesoría para personas con discapacidad que postulan a entidades públicas, y la falta de instrumentos para incorporar la gestión de la discapacidad como política empresarial.

¿Qué propuestas y recomendaciones específicas se sugieren en el documento para mejorar el cumplimiento de la cuota?

Algunas propuestas y recomendaciones específicas sugeridas en el documento para mejorar el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad incluyen desarrollar un mecanismo de promoción del cumplimiento de la cuota en el sector privado, institucionalizar actividades dirigidas a los trabajadores, supervisar los servicios de empleo con perspectiva de discapacidad, y poner en la agenda multisectorial la importancia de promover, fiscalizar y monitorear los avances en el cumplimiento de la cuota en el sector privado.

¿Cómo juegan diferentes entidades como MIMP, CONADIS, SERVIR, ¿MTPE y SUNAFIL en el abordaje de los temas relacionados con la cuota de empleo para personas con discapacidad?

Diferentes entidades como el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) juegan un papel importante en el abordaje de los temas relacionados con la cuota de empleo para personas con discapacidad. Estas entidades colaboran en la promoción, supervisión y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo, así como en el desarrollo de políticas y estrategias para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

El diagnóstico sobre las acciones realizadas para promover y garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo se basa en el análisis de cumplimiento de las obligaciones establecidas en el ordenamiento jurídico para cada entidad involucrada, considerando las funciones del Grupo de Trabajo Multisectorial (GTM).

Una gestión de calidad y excelencia en el sector público no puede darse sin la atención e inclusión de aquellos segmentos de la población más vulnerables y para esto es necesario un cambio de mentalidad, una formación donde se incluya como parte de la cultura corporativa la discapacidad, un ajuste de expectativas entre lo que espera el ciudadano con discapacidad y lo que la administración pública le ofrece.

No cabe duda de que una gestión inteligente contribuirá a crear organizaciones inteligentes donde se sabrá optimizar los recursos humanos de las personas con discapacidad que contribuyan a lograr eficacia y eficiencia en la administración pública.

En el caso de las instituciones públicas, toda vez que constituyen una forma de asumir el papel del Estado, deben estar sus políticas y programas de desarrollo enmarcados en el objetivo principal que deberá ser la realización de los derechos humanos con perspectiva de discapacidad la misma que se centra en las barreras a la inclusión que enfrentan las personas con discapacidad, con el objetivo de garantizar su acceso equitativo a programas y servicios eliminando obstáculos y salvaguardando sus derechos.

Entre los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad para acceder a los sistemas de protección social y lograr su inclusión en el mercado laboral en América Latina y el Caribe.

La importancia de reformar los sistemas de protección social para que sean más inclusivos y la necesidad de recopilación de datos, accesibilidad en el lugar de trabajo, oportunidades de capacitación, campañas de concientización y reformas de políticas para promover la inclusión de personas con discapacidad en los sistemas de protección social.

En el estudio de M.F. Bietti, “Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: principales desafíos de los sistemas de protección social”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/23), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023.

Se enmarca en las siguientes preguntas: **¿Cuáles son algunas de las barreras clave que enfrentan las personas con discapacidad para acceder a los sistemas de protección social y encontrar empleo en América Latina y el Caribe?**

Algunas de las barreras clave que enfrentan las personas con discapacidad para acceder a los sistemas de protección social y encontrar empleo en América Latina y el Caribe incluyen la falta de accesibilidad en la vía pública, en el transporte y en los lugares de trabajo, la ausencia de ajustes razonables, la discriminación y la persistencia de estereotipos negativos. Bietti, MF (2023).

¿De qué manera la recopilación de datos, las campañas de concientización y las reformas de políticas pueden contribuir a mejorar la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe?

La recopilación de datos, las campañas de concientización y las reformas de políticas pueden contribuir a mejorar la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe al proporcionar información precisa sobre la situación de las personas con discapacidad, sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de la inclusión y promover cambios en las políticas públicas para garantizar la igualdad de oportunidades y el acceso a derechos para este grupo vulnerable.

¿Cómo pretenden las políticas y programas de la región promover la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral y cuáles son algunos ejemplos exitosos?

Las políticas y programas de la región promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad a través de medidas como cuotas de reserva de puestos de trabajo e incentivos para trabajadores, así como programas de aprendizaje técnico y profesional.

Ejemplos exitosos de países que han implementado estas medidas son Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, entre otros.

A. Medidas:

Cuotas de reserva de puestos de trabajo

Incentivos para trabajadores

Colombia: Exenciones fiscales y parafiscales a empresas que contraten personas con discapacidad.

Costa Rica: Subsidios salariales para empresas que contraten personas con discapacidad.

Programas de aprendizaje técnico y profesional:

Argentina: Programa "Promover la Igualdad" ofrece formación y capacitación a personas con discapacidad.

Brasil: Programa "Pronatec" ofrece formación profesional gratuita a personas con discapacidad.

B. Ejemplos exitosos de modelos de inclusión laboral:

1. Fundación ONCE (España)

- Empresa social que emplea a más de 70.000 personas con discapacidad.
- Ofrece servicios de formación, empleo y accesibilidad.

2. Grupo SQM (Chile)

- Implementa un programa de inclusión laboral que ha permitido contratar a personas con discapacidad.

3. Itaú Unibanco (Brasil)

- Cuenta con un programa de inclusión laboral que ha permitido contratar a más de 4.000 personas con discapacidad.
- Ofrece programas de formación y capacitación, así como apoyo y seguimiento a los trabajadores.

4. Fundación Corona (Colombia)

- Implementa un modelo de inclusión laboral que ha permitido contratar a personas con discapacidad y ofrece programas de formación a trabajadores.

5. Modelo Soy Capaz (Perú)

- Modelo implementado en el 2012 al 2019 que permitió la inclusión laboral de más de 4000 personas con discapacidad tanto a nivel público como privado.
- Promovió alianzas estratégicas a nivel de instituciones educativas, ONGs, Fundaciones, entre otros sectores.
- Creación y fortalecimiento a las áreas de recursos humanos de los 19 ministerios del Estado peruano con información en la temática de discapacidad.
- Llegando a obtener reconocimientos a internacionalmente como buenas prácticas para el país.

Es importante destacar que la implementación de estas medidas debe ir acompañada de:

- Sensibilización y cambio cultural: para combatir la discriminación y promover la aceptación de la diversidad.
- Accesibilidad universal: para garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a los mismos espacios y oportunidades que las demás.
- Acompañamiento y seguimiento: para asegurar que las personas con discapacidad tengan las herramientas necesarias para tener éxito en el mercado laboral.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad no solo es un derecho fundamental, sino que también beneficia a las empresas y a la sociedad en su conjunto.

IV. CONCLUSIONES

La creación de valor en las políticas públicas dirigidas a personas con discapacidad implica no solo garantizar el cumplimiento de sus derechos fundamentales, sino también generar beneficios tangibles en términos de desarrollo social, económico y humano. La adopción de un enfoque de derechos humanos en la formulación e implementación de estas políticas es esencial para asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente su autonomía, participar activamente en la sociedad y contribuir al progreso colectivo.

Por lo tanto, el Estado obliga al sector público a que se reinvente, se redefina, que reflexione sobre lo que quieren representar en la sociedad, hasta dónde está siendo inclusiva con las personas con discapacidad. De no hacerlo, la gestión de la reputación de la gestión pública no es dispendiosa, y la no gestión, no es gratis y tiene a la larga altos costes y quizá el peor sea la no legitimación democrática de la administración pública.

La incorporación de los principios del diseño universal donde la participación no sea excluyente al derribar barreras del entorno que es parte de la mirada de derechos en las políticas públicas realmente estaremos hablando de inclusión y una construcción constante de una agenda donde estén las personas con discapacidad contribuyendo al desarrollo de su país.

La inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral y en los sistemas de protección social en América Latina y el Caribe puede mejorarse a través de la recopilación de datos desglosados por discapacidad, campañas de concientización y reformas de políticas públicas. Estas acciones permiten visibilizar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad, formular políticas inclusivas y promover su inclusión laboral y social.

Las políticas y programas de la región están avanzando en la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Los ejemplos exitosos mencionados

demuestran que es posible lograr una inclusión efectiva con el compromiso del sector público, privado y la sociedad civil.

Las conclusiones sobre la suficiencia y cumplimiento de las normas complementarias a la ley y el reglamento en el ámbito del sector privado incluyen la falta de desarrollo de normativa complementaria para regular la aplicación de la cuota de empleo en el sector privado, lo que dificulta orientarse a las entidades obligadas, y la necesidad de establecer mecanismos más claros y efectivos para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector privado.

La empleabilidad de las personas con discapacidad es un desafío que requiere acciones concertadas a nivel societal. La discriminación y los estereotipos negativos deben abordarse a través de la educación y la sensibilización.

Las políticas públicas inclusivas y las iniciativas empresariales desempeñan un papel clave en la promoción de la empleabilidad de las personas con discapacidad. Es esencial fomentar la colaboración entre los diferentes actores sociales para desarrollar estrategias integrales que promuevan la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. La inclusión laboral no solo beneficia a las personas con discapacidad, sino que también enriquece a las organizaciones y a la sociedad en su conjunto, generando entornos laborales más diversos, equitativos y productivos.

V. REFERENCIAS

Alvarado, H. y Meresman, S. (2021). Camino al desarrollo local inclusivo: guía de buenas prácticas para la inclusión social y laboral de personas jóvenes con discapacidad. Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/182). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Burgorgue-Larsen, Laurence, Antonio Maués y Beatriz Eugenia Sánchez Mojica. Derechos Humanos y Políticas Públicas: Manual. Barcelona, España: Universidad Pompeu Fabra. Disponible en: https://www.upf.edu/dhes-alfa/materiales/docs/DHPP_Manual_v3.pdf.

CAF (2015): “Gestión Pública para el siglo XXI” (pp 579-616) en CAF (2015) El valor estratégico de la gestión pública.

Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (núm. 159) y su Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (núm. 168), en 1983.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad – CDPD y su Protocolo Facultativo, aprobados por el Congreso de la República el 30 de octubre de 2007 mediante Resolución Legislativa N° 29127 y ratificados por la Presidencia de la República el 30 de diciembre del mismo año mediante Decreto Supremo N° 073-2007-RE

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada por el Congreso de la República el 15 de junio de 2001 mediante Resolución Legislativa N° 27484 y ratificada por la Presidencia de la República el 2 de julio de 2001 mediante Decreto Supremo N° 052-2001-RE

Decreto Ley N°22231, que aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

Decreto Supremo N° 052-2001-RE. Instrumento de ratificación, depositado el 30 de agosto de 2001. Fecha de ratificación, 2 de julio de 2001. Fecha de entrada en vigencia el 29 de septiembre de 2001.

Escarbajal Frutos, Andrés; Mirete Ruiz, Ana Belén; Maquilón Sánchez, Javier J.; Izquierdo Rus, Tomás; López Hidalgo, Juana Isabel; Orcajada Sánchez, Noelia; Sánchez Martín, Micaela. (2012). La atención a la diversidad: la educación inclusiva. REIFOP, 15 (1), 135-144

INEI (2017). Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad, 2017. https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/libro.pdf

INEI (2021). “Perú: Caracterización de las Condiciones de Vida de la Población con Discapacidad, 2021”.

Informe del Grupo de Trabajo Multisectorial (GTM) Cuota de empleo para personas con discapacidad RM N°083-2022-TR.

Resolución Ministerial N° 083-2022-TR001-2021- TR, Lima, 6 de abril de 2022

Kvam, Reidar. Evaluación del impacto social: integrando los aspectos sociales en los proyectos de desarrollo / Reidar Kvam. p. cm. — ((Monografía del BID; 613)

Ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973. www.elperuano.com.pe Lima, 24 de diciembre del 2012 y su Reglamento.

M.F. Bietti, “Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: principales desafíos de los sistemas de protección social”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/23), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023.

Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. https://www.ohchr.org/en/ohchr_homepage

Narodowski, M. (Dir.), Arias, M. E., Fernandez, C. y Sacks, C. (2023). Hacia una educación inclusiva, equitativa y de calidad. Un análisis de las políticas públicas implementadas en cuatro sistemas educativos para la inclusión de las personas con discapacidad en escuelas generales. Buenos Aires: Red Regional por la Educación Inclusiva de Latinoamérica (RREI) y Centro de Evaluación de Políticas basadas en Evidencia (CEPE) de la Universidad Torcuato Di Tella, ISBN: 978-987-24662-3-7

OEA Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, 7 de junio 1999.

Organización Mundial de la Salud. (2020). Discapacidad y rehabilitación: Enfoque de discapacidad. https://www.who.int/disabilities/policies/disability_es.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT): <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--es/index.htm>

Secretaría General Iberoamericana: <https://www.segib.org/programa/programa-iberoamericano-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad/>

Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo / Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2015

World Health Organization. (2011). World Report on Disability. Retrieved from https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/en/