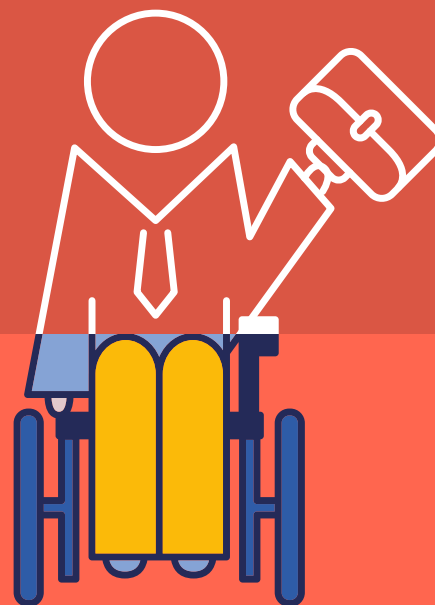
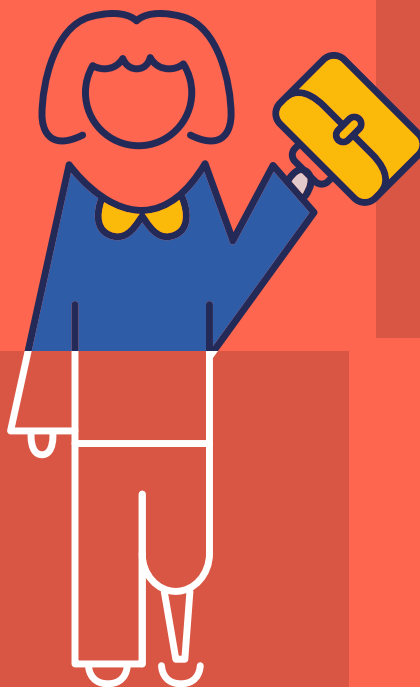


Ilustración personas con alguna discapacidad



Catálogo de medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad

*Taller sobre Medidas para favorecer el acceso al empleo público
de las personas con discapacidad*

Del 15 de junio al 21 de julio de 2021



**...Es necesario
fortalecer los
conocimientos
sobre el
enfoque de
inclusión
laboral y
accesibilidad
universal...**



Icono persona en
silla de ruedas.



Icono persona sin
miembro inferior



Icono persona con
discapacidad visual



Icono persona con
discapacidad visual
en un atril



Icono persona y sus
capacidades

Fotografía de algunos participantes en la inauguración del taller virtual



e-Iniciar Audio Iniciar Video

Participantes 37

Chatear

Compartir pantalla

Grabar

Transcripción en vivo

Reacciones

Salir

Inauguración del Taller virtual Medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	GARANTÍA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO	9
3.	CATÁLOGO DE MEDIDAS PARA FAVORECER EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	11
3.1	Medidas generales / transversales	12
3.2	Medidas específicas en el ámbito de la selección de funcionarios públicos	15
3.3	Medidas específicas en el momento de la incorporación a un puesto público	17
3.4	Medidas específicas en la carrera profesional de las personas con discapacidad en el sector público	19
3.5	Otras medidas aplicadas al ámbito educativo / formativo	20

INTRODUCCIÓN



En el marco del Plan de Transferencia, Intercambio y Gestión de Conocimiento para el Desarrollo de la Cooperación Española en América Latina y el Caribe, —INTERCOONECTA—, la apuesta de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) para contribuir al fortalecimiento institucional de América Latina y el Caribe, a través de la coordinación, integración y potenciación de las acciones de conocimiento que realiza la Cooperación Española en la región, el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), en alianza con la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS) y el Grupo Social ONCE, en calidad de Unidad Técnica del Programa Iberoamericano de Discapacidad (PID), organiza el Taller sobre Medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad en el Aula Virtual de INTERCOONECTA.

Se trata de un taller cuyo objetivo es el estudio y análisis de la situación del acceso al empleo público de las personas con discapacidad en la región, así como del posterior desempeño de este, que permita la elaboración de un catálogo para facilitar la puesta en marcha de medidas que incrementen el acceso al empleo público de las personas con discapacidad en los países de la región.

El Taller sobre las Medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad ha tenido lugar entre el 15 de junio de 2021 y el 22 de julio de 2021. En total se presentaron 90 candidaturas, de las que en un primer momento fueron preseleccionadas 51, y finalmente se seleccionó a 33 personas. El número de ponentes y de personas participantes en el equipo coordinador ha ascendido a 18. La convocatoria se realizó de forma mixta, combinando la invitación directa y la publicación abierta. El perfil que se buscaba eran personas que, de forma directa o indirecta, tuvieran experiencia en el empleo público y las personas con discapacidad, desarrollando su labor en organizaciones o instituciones competentes en la selección de empleados públicos.

De este modo, fueron seleccionados representantes de instituciones de los siguientes quince países: Andorra, Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, y Uruguay.

La participación de personas representantes de los quince países reseñados demuestra el interés por el tema y ha propiciado amplios debates en las propuestas de algunas medi-



Del total de participantes, han sido:



Icono mujer

81.82%
MUJERES



Icono hombre

18.18%
HOMBRES

das, debido a las diferencias en los enfoques por los entornos legislativos y sociales de cada país. Del total de participantes, el 81.82% han sido mujeres y el 18.18% hombres.

Respecto de las organizaciones de pertenencia, se significa que veintiséis prestan servicios en administraciones públicas (ámbitos de trabajo, servicio civil, servicios sociales y discapacidad) o en organismos dependientes o relacionados con ellos, como pueden ser los institutos o escuelas de administración pública, y las siete personas restantes pertenecen a fundaciones u organizaciones no gubernamentales directamente implicadas en el ámbito de la discapacidad.

Se generó una dinámica de trabajo por grupos, y se constituyeron seis grupos de trabajo con las siguientes materias de análisis y estudio: la discapacidad en el entorno laboral, el principio de accesibilidad universal y los ajustes razonables de los puestos de trabajo, la garantía del principio de igualdad de trato en el acceso al empleo público, la valoración del mérito y la capacidad, la formación de las personas con discapacidad y la carrera profesional de las personas con discapacidad en el sector público. A fin de potenciar esta tarea, se han realizado cuatro sesiones síncronas, con la participación de personas expertas en la materia, a través de mesas redondas y ponencias. Los grupos han trabajado en sesiones asíncronas de forma paralela, en cada uno de los foros que se crearon al efecto. Tras la sesión del día 6 de julio, cada grupo ha elaborado un documento con las conclusiones de su trabajo previo que constituyen la base de este documento, en el que se incorporan fundamentalmente las propuestas realizadas.

Del magnífico trabajo de reflexión realizado por los grupos de trabajo, se han identificado las siguientes premisas como diagnóstico de la situación:

Icono persona seleccionada



- La mayoría de los países cuenta normativa variada para impulsar el acceso al empleo público de las personas con discapacidad, sobre todo en forma de reserva de cuotas de plazas en las plantillas públicas, así como en los procesos de selección.

Icono lápiz y papel



- En general, se contempla la adaptación de las pruebas selectivas a la discapacidad motora/motriz, sensorial, no así a la discapacidad psicosocial e intelectual.

Icono birrete - gorro de graduación



- Uno de los problemas más importantes a la hora de acceder a los puestos públicos radica en la formación y experiencia requerida para ello, en muchas ocasiones imposible de cumplir por las personas con discapacidad, puesto que experimentan barreras para su acceso desde la educación primaria y secundaria donde la inclusión de este colectivo es altamente deficiente. Por ello, un alto porcentaje se inserta en puestos operativos, empleo informal u otras alternativas socio económicas.

Icono lista



- Una vez se ha obtenido plaza en el sector público, se pone de manifiesto los requerimientos de accesibilidad y ajustes razonables necesarios para el buen desarrollo de las funciones encomendadas, como para el desarrollo de la carrera profesional y la promoción.

Icono persona en silla de ruedas



- Es necesario fortalecer los conocimientos sobre el enfoque de inclusión laboral y accesibilidad universal en las áreas responsables de la selección de funcionarias públicas y funcionarios públicos, para garantizar el acceso de las personas con discapacidad a la función pública.

Icono igualdad



- De acuerdo con el principio de igualdad y no discriminación y la generación de oportunidades laborales en igualdad de condiciones para las personas con discapacidad, es necesario atender las barreras que en algunos casos todavía existen, para garantizar el principio de igualdad de trato. Entre ellas, en algunas ocasio-

nes, y sobre todo en el ámbito de los altos cargos, la incorporación de las personas con discapacidad en las plantillas no se valora positivamente.

Icono pago o valor



- No existen en el ámbito público sanciones por el incumplimiento de la cobertura de las cuotas, a diferencia de lo que ocurre con el sector privado, lo que se considera un inconveniente importante de cara al cumplimiento de estas cuotas.

Icono convocatorias



- El acceso a la información sobre las convocatorias para el empleo público no es suficiente y accesible en los diferentes sistemas de comunicación para las personas con discapacidad.

Icono grupo de personas



- Considerar la interseccionalidad de las personas con discapacidad.

GARANTÍA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

2.

En diciembre de 2006 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, CDPD), tratado internacional que surge con el propósito de promover y asegurar el goce pleno de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por parte de este colectivo, y el cual aborda diferentes normativas civiles, culturales, económicas, políticas y sociales de las personas con discapacidad.

En particular, en el Artículo 27 se indica que los Estados Parte deben reconocer el derecho de este colectivo a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, lo que incluye el acceso a oportunidades para ganarse la vida en un puesto de trabajo libremente elegido en el mercado laboral abierto, apto para cualquier persona y en entornos laborales inclusivos y accesibles. Para lograrlo, este apartado indica que se deben implementar medidas como la no discriminación, la provisión de servicios de orientación e intermediación laboral, la entrega de formación para el empleo y la realización de ajustes razonables.

La discusión del grupo confirma que el acceso al empleo público para personas con discapacidad es limitado, ya que en muchos países no siempre está garantizado el principio de igualdad de trato en el acceso. ¿A qué se debe esta desigualdad?

Creemos que un punto de suma relevancia tiene relación con la visibilización y generación de ajustes razonables que permitan el acceso en igualdad de condiciones a las personas con discapacidad. Ajustes razonables entendidos como “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás”. Estos ajustes deben ser propuestos por las mismas personas con discapacidad.

Tampoco podemos dejar de hablar de accesibilidad universal, que es la condición que podrá garantizar que espacios, procesos y entornos sean accesibles considerando las áreas de edificación, comunicación y las nuevas tecnologías, etc.

...lo que incluye el acceso a oportunidades para ganarse la vida en un puesto de trabajo libremente elegido en el mercado laboral abierto...



En términos generales, estos son dos principios fundamentales, pero existen otros aspectos que considerar al momento de equiparar el acceso al empleo público de las personas con discapacidad. Por ello, es importante que los estados que forman parte de las Naciones Unidas, consideren dentro de su legislación la igualdad de derechos de todas las personas y se sancione la discriminación por condiciones de salud, discapacidad, orientación sexual, etc, y en caso de no existir una Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad, se promueva su existencia, acompañada de los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para impulsarla, dar seguimiento y vigilar el cumplimiento de la misma. Dicha Ley deberá prever y garantizar el acceso a la educación pública y gratuita que tome en cuenta las características de la persona y promueva su desarrollo en un ambiente inclusivo, lo que redundará en la diversidad social que constituye un elemento central de la legitimidad del ejercicio del poder público y, en consecuencia, de su aceptación por la sociedad.

A continuación, se presenta el Catálogo de Medidas para Favorecer el Acceso al Empleo Público de las personas con discapacidad, acordado por las personas que han participado en el Taller, fruto del debate realizado tanto en los grupos de trabajo como en el plenario.

Estas medidas no tienen carácter vinculante, el catálogo se ha concebido como un conjunto de recomendaciones que se trasladarán a las instituciones públicas en las que las personas participantes prestan servicio, así como aquellas instituciones públicas con competencias en la selección de servidoras y servidores públicos, en materia de discapacidad y fundaciones directamente implicadas en el ámbito de la discapacidad, que no han podido participaren el taller.



Icono lugar institucional



Icono silla de ruedas



Icono discapacidad
auditiva



Icono documento
institucional en braille



Icono discapacidad visual

CATÁLOGO DE MEDIDAS PARA FAVORECER EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

3.

Ilustración tres personas con
discapacidad sosteniendo un
maletín portafolio



3.1

Medidas generales / transversales



Icono maletín portafolio

- a.** Aplicación del principio de accesibilidad universal y diseño para todas las personas, impulsando la cadena de movilidad accesible en todas las Administraciones públicas, tanto en las edificaciones (circulaciones horizontales y verticales, servicios, áreas de trabajo y estacionamientos, entre otras) como en los sistemas de comunicación, etc. (Tecnologías de información y Comunicación y NTics).
- b.** Promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad desde un punto de vista interdisciplinar, siendo un eje que irradie todas las políticas públicas (es decir, que la inclusión laboral no sea responsabilidad de un solo organismo específico, sino que todas las administraciones promuevan esa diversidad en sus acciones).
- c.** Desarrollo de la normativa general sobre acceso e inclusión de personas con discapacidad en el empleo público, con dotación de recursos humanos, materiales y económicos para la aplicación de las medidas y previsión de controles para evaluar su cumplimiento, de forma que se garantice la implementación de accesibilidad y ajustes razonables, concretando sanciones administrativas por falta de eliminación de barreras.
- d.** Creación de protocolos para promocionar la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación, considerando la falta de accesibilidad o adaptaciones como una discriminación en sí misma.
- e.** Observancia de otras condiciones de diversidad que pudiesen generar una doble o mayor discriminación en las personas con discapacidad, como su sexo, género, orientación sexual, condición social, ascendencia originaria o situación de migración, entre otras.
- f.** Administraciones públicas como impulsoras de diversidad. Todas las compras de gobierno deben de ponderar la inclusión laboral de empresas que participan en licitaciones / contratos con el sector público, como la accesibilidad de los productos, incluyendo las relativas a la tecnologías de la información y la comunicación; lo que dará impulso a la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector productivo (a través de cláusulas sociales, reserva de ciertos contratos a Centros Especiales de Empleo, obligación de contar con un porcentaje de personas con discapacidad en plantilla con mínimo 6 meses de antigüedad para acceder a lita-

ciones públicas, bonificaciones en impuestos fiscales y Seguridad Social, subvenciones / ayudas para la adaptación de puestos, financiación de procesos de empleo con apoyo, etc.).

g. Participación y consulta de organizaciones de personas con discapacidad y aquellas con acreditada trayectoria en la mejora de la calidad de vida de personas con discapacidad en el desarrollo de proyectos y seguimiento de estos.

h. Involucrar a las organizaciones sindicales en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad.

i. Desarrollar iniciativas o proyectos dirigidos a la búsqueda de personal idóneo con discapacidad, para lo cual puede realizar alianzas con institutos de formación profesional, centros de colocación públicos o privados, organizaciones de y para personas con discapacidad, etc.

j. Refuerzo de Distintivos de empresas incluyentes, como el Sello Inclusivo (Chile), el sello Bequal (España) o el Distintivo en Responsabilidad Laboral (México) otorgados a centros de trabajo que acreditan buenas prácticas a favor de la inclusión laboral.

k. Acciones de sensibilización, concientización y capacitación como herramientas eficaces para visibilizar barreras actitudinales. Previsión de este tipo de acciones sobre atención a la diversidad en los planes de formación, incluyendo las encuestas de clima laboral.

L. Impulso de la prospección laboral en el sector público, facilitando la capacitación de personas con discapacidad en nichos de trabajo emergentes y competencias que serán demandadas en un futuro (por ejemplo, digitalización, Big Data, etc.).

m. Creación de un órgano o departamento de control en las instituciones públicas, que vele por el cumplimiento de las medidas de garantía, en el acceso, desempeño y promoción profesional, (cumplimiento de cuota de reserva, objetivos aplicación de adaptaciones / ajustes razonables, intervención ante situaciones de acoso / discriminación, etc., entre otras cuestiones), y realice informes periódicos, con análisis de las categorías de trabajo de las personas con discapacidad.

n. Avanzar en la implementación de un sistema de indicadores e informes de balance anual para cumplir con las obligaciones de transparencia y buen gobierno, contando con evaluaciones que informen sobre aspectos como el cumplimiento del cupo de reserva (desagregado por cuerpos, grupos, discapacidad y género), las adaptaciones realizadas durante el proceso selectivo, los ajustes en el puesto de trabajo o las acciones de difusión, concienciación y formación organizadas.

o. Realizar reportes integrales de avances en materia de accesibilidad (tablero de control de los inmuebles de la administración pública a nivel nacional), considerando planes o propuestas de mejora. Incluye designación de un Ministerio/Dependencia/Oficina/Área de seguimiento de la accesibilidad de los inmuebles públicos.



...Creación de un órgano o departamento de control en las instituciones públicas, que vele por el cumplimiento de las medidas de garantía...

Ilustración persona con discapacidad visual

- p.** Generar alianzas estratégicas o redes con instituciones de cooperación especializados en la temática, organismos de personas con discapacidad y la sociedad civil que promuevan buenas prácticas de inclusión laboral para personas con discapacidad.
- q.** Generar acercamientos de personas con discapacidad al empleo público a través de vías de acceso más flexibles, como concursos de méritos, bolsas de empleo, etc. como paso previo a un proceso selectivo más formal. Esta medida incluye el fomento del empleo público también en entornos rurales, apostando por la implicación de apoyos naturales.
- r.** Implicar a las Administraciones públicas en proyectos de formación que ayuden a equilibrar las desigualdades de personas con discapacidad, principalmente en situación de mayor vulnerabilidad. Por ejemplo, promoción de prácticas laborales de personas con discapacidad en la Administración pública que permitan el acercamiento al empleo público y la formación en competencias específicas del sector.

3.2

Medidas específicas en el ámbito de la selección de funcionarios públicos.



- a.** Cuota o porcentaje obligatorio con reserva específica para personas con discapacidad. Estos cupos de reserva deben estar presentes en los cuerpos, escalas, programas, categorías, grupos profesionales y áreas, incluyendo órganos directivos.
- Se recomiendan cupos de reserva y objetivo de inclusión laboral para las personas con discapacidad sin olvidar el enfoque de género.
- b.** Publicidad o difusión de las plazas que garantice que la información de las plazas o concursos llegue a la mayor cantidad de personas con discapacidad en formatos accesibles, que permita una fácil comprensión y acceso a la información: y que consolide la oferta laboral pública.
- Generación de alianzas con organizaciones sociales del sector de la discapacidad que colaboren en la publicidad de los procesos selectivos.
- c.** Creación de una base de datos de personas con discapacidad interesadas, y bolsas de trabajo para difundir ofertas / vacantes de forma accesible para agilizar los procedimientos.
- d.** El perfil del puesto debe contener un análisis detallado de las funciones y tareas que el cargo implica, las exigencias requeridas, las condiciones ambientales y las condiciones de accesibilidad con que las personas disponen para trasladarse al lugar de trabajo. Esta descripción facilita el ajuste al perfil ocupacional donde se detallan las características de la discapacidad y las competencias de cada persona.
- e.** Aplicación de adaptaciones y ajustes razonables en procesos selectivos, contemplando la posibilidad de que cada candidata/o explicita sus necesidades de apoyo en el momento de presentar la solicitud / instancia, asegurando que no se produzca estigmatización. Se incluyen ajustes generales (tiempo, adaptación de pruebas de evaluación técnicas o psicométricas, etc.). Por ejemplo, transcripciones de material al Sistema Braille o

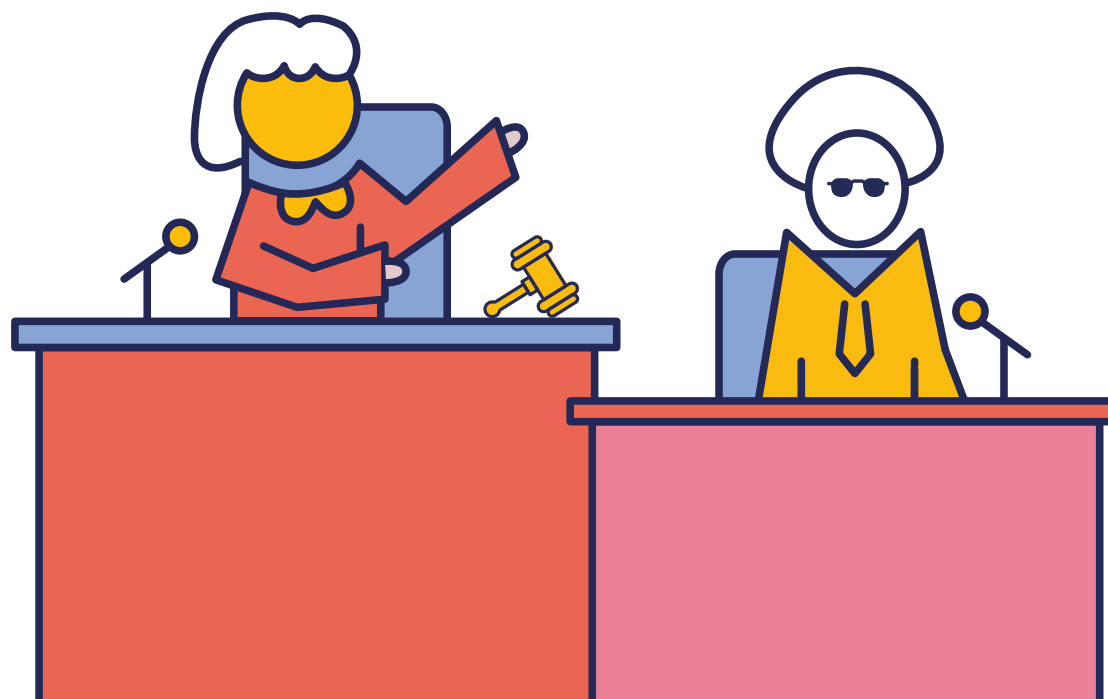
utilización de lectores de pantalla para personas con discapacidad visual; intérpretes de lengua de señas/signos y apoyos visuales para personas con discapacidad auditiva; equipos informáticos adaptados para personas con discapacidad física u orgánica; adaptación de contenidos a lectura fácil, facilitadores y realización de pruebas orales sobre escritas para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y otras medidas aplicables en función del procedimiento, grado y tipo de discapacidad.

f. Avanzar en la incorporación de personas funcionarias con discapacidad en los tribunales que participan en los procesos de selección.

g. Ante la falta de accesibilidad de los procesos selectivos, debe contemplarse la capacitación y acompañamiento durante la postulación a un cargo público.

h. Revisión de perfiles de acceso educación. Reconocimiento de formación para el empleo (certificados de profesionalidad).

Ilustración de personas en un tribunal,
con discapacidad visual



3.3

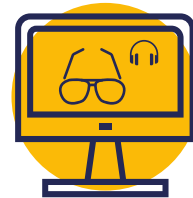


Medidas específicas en el momento de la incorporación a un puesto público

- a.** Elaboración de Planes de Acogida en las áreas correspondientes, con acercamiento al puesto de trabajo y procedimiento para obtener los apoyos necesarios.
Inducción al puesto de trabajo, familiarización con el puesto de trabajo, implementación de accesibilidad, ajustes razonables y apoyos necesarios.
- b.** Incorporar protocolos o guías con las especificaciones de la necesidad de realizar y mantener los ajustes razonables para el desarrollo de la carrera de las personas con discapacidad para prevenir la discriminación laboral.
- c.** Contar con la descripción del puesto de trabajo, incluyendo un perfil con funciones y tareas específicas que permitan identificar los ajustes razonables de la persona con discapacidad contratada.
- d.** Organización de talleres de concientización para compañeros/as y autoridades con el objetivo de brindar información sobre la inclusión de las personas con discapacidad, y, en especial para el personal de recursos humanos o personas encargadas del proceso de incorporación.
- e.** Los Planes de prevención de salud, riesgos laborales y factores ambientales (gestión Integral de riesgos) deben incluir procesos de evaluación de riesgos adaptados a las circunstancias de cada persona con discapacidad, la identificación de las medidas a desarrollar gracias a los resultados de la evaluación y las actuaciones preventivas en sí mismas en el centro de trabajo (instalaciones, zonas de paso, señalización, mobiliario, iluminación...) o a través de acciones formativas con un enfoque inclusivo y de género.

f. Realizar Protocolos de emergencia (programas internos de protección civil) que identifiquen las necesidades de todas las personas con discapacidad (considerando que puede encontrarse en el inmueble una persona con cualquier tipo de discapacidad al momento de un evento de emergencia).

g. Estar anuente a implementar ajustes razonables y a brindar las ayudas técnicas necesarias para posibilitar que las personas con discapacidad participen de sus procesos de selección e inducción.



Icono computador

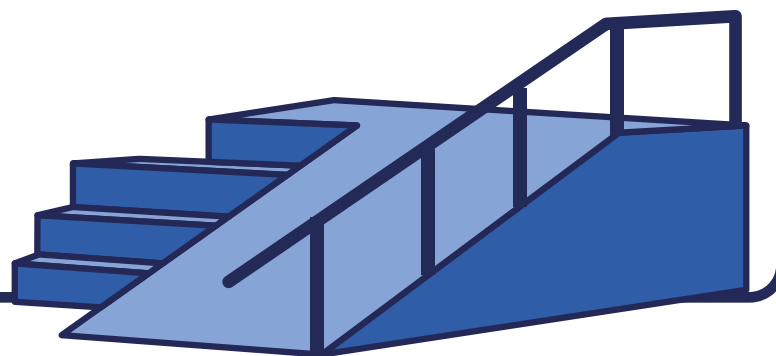


Icono botiquín



Icono Institución

Ilustración sobre accesibilidad física a un lugar



3.4

Medidas específicas en la carrera profesional de las personas con discapacidad en el sector público

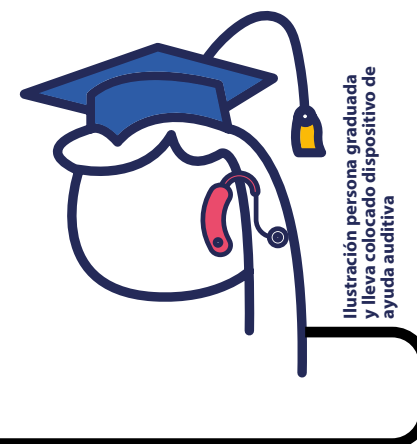
- a.** Desarrollar programas de concientización, planes de formación y/o actividades de aprendizaje de inclusión específicas para las autoridades y personal directivo desde su rol de promotores de la cultura organizacional.
- b.** Garantizar la dotación de ayudas técnicas para realizar cada tarea con la máxima autonomía. Incluye accesibilidad web, adaptación de herramientas informáticas, teletrabajo y prevención de riesgo de desastres.
- c.** Promover la creación de la figura de la “Delegada/o de personas con discapacidad” o similar dentro de cada institución, para dar seguimiento del Plan de Acogida, prevención del acoso, adaptaciones, empleo con apoyo, delimitación de apoyos naturales, propuestas positivas, etc, preferiblemente se cubrirá con una persona con discapacidad.
- d.** Impulsar la formación adaptada a personas con discapacidad a lo largo de toda la carrera profesional para optimizar su empleabilidad involucrando a los organismos, dependencias y entidades de Administración pública.
- e.** Generar y compartir buenas prácticas de inclusión laboral en el Sector Público.
- f.** Desarrollar buenas prácticas de teletrabajo para las personas con discapacidad garantizando las óptimas condiciones para el desarrollo de las tareas y funciones del puesto de trabajo.



Ilustración de dos personas laborando hablando en lenguaje de señas

3.5

Otras medidas aplicadas al ámbito educativo / formativo



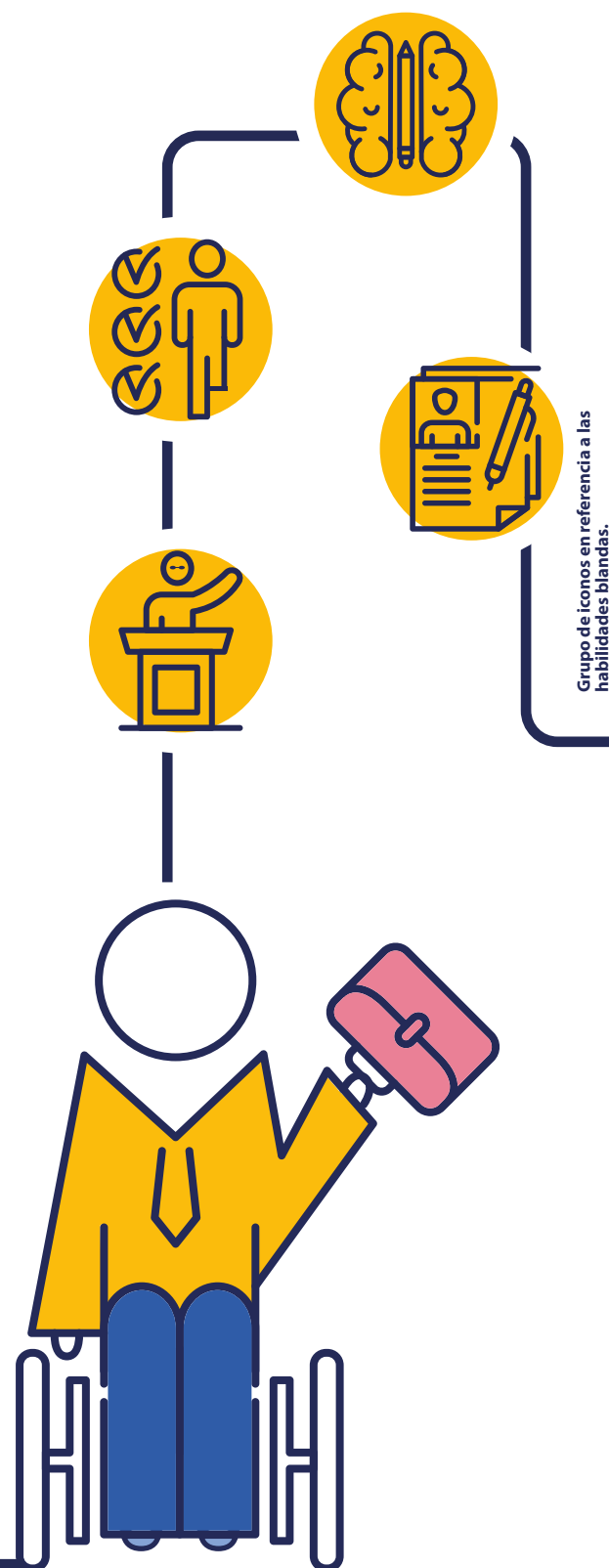
- a.** Orientación vocacional, educativa y profesional que contemple el empleo público como una alternativa de inclusión laboral (normalmente no se habla sobre la posibilidad de oposiciones en la etapa educativa formal). Esta alusión al Sistema Educativo también incluye la concientización en materia de diversidad desde la infancia, involucrando a las administraciones. La coordinación con agentes de orientación educativa y profesional, incluyendo la formación de estos, visibiliza el empleo público como una de las alternativas laborales a escoger en un futuro.
- b.** Acercamiento progresivo hacia la inclusión educativa para que la diversidad forme parte de las primeras etapas, dotando de recursos materiales, humanos y económicos para financiar esos apoyos.
- c.** Brindar capacitación basados en un enfoque inclusivo, tomando en cuenta la lengua de señas/ signos, ajustes razonables, productos de apoyo y tecnologías accesibles a todos los miembros de las comunidades educativas, facilitando la adaptación de procesos de enseñanza-aprendizaje a las diferentes necesidades de apoyo del alumnado.
- d.** Apuesta por las cualificaciones profesionales como referente común para facilitar la coordinación entre sistema educativo y administración laboral, generando oportunidades de aprendizaje que permitan la formación a lo largo de toda la vida en múltiples facetas.
- e.** Impulso de la formación para el empleo en personas que no cuenten con una acreditación educativa / título formal. El enfoque centrado en competencias permite la aplicación de conocimientos, habilidades prácticas y actitudes a entornos reales de trabajo.

f. Compensación de desigualdades a través de becas / ayudas que faciliten la formación de personas con discapacidad con escasos recursos y en mayor situación de vulnerabilidad, dado que el nivel educativo guarda relación con el desarrollo de la empleabilidad.

g. Previsión de cupos de reserva y objetivos destinados a personas con discapacidad en el acceso a diferentes formaciones como medida para equiparar oportunidades, minimizando las desigualdades.

h. Fortalecimiento de las habilidades blandas o "soft skills" dentro de los procesos de aprendizaje.

...acceso a diferentes formaciones como medida para equiparar oportunidades, minimizando las desigualdades...



LISTADO DE PARTICIPANTES

Nombre completo	País Institución	ROL
Luciana Fuentes Nattes	Bolivia	Participante
Alicia Loza García Formentí	México	Participante
Liliana Guillermina Chirinos Bravo De Fasanella	Perú	Participante
Luisa Griselda Mendoza Argueta	Guatemala	Participante
Sandra Leonor Rojas Vasquez	México	Participante
Sandra López Sánchez	Nicaragua	Participante
Edinson Sanchez Medina	Perú	Participante
Mónica Alejandra Couceiro	Argentina	Participante
Luis Alberto Gómez Sanabria	Colombia	Participante
Marisol Trejos Alvarez	Costa Rica	Participante
Andrea Pozo	Chile	Participante
Maria Angeles Martinez Mingueza	España	Participante
Ana Maria Pujol González	Paraguay	Participante
Vanesa Cyngiser	Argentina	Participante
Nohemy Mejía Rivas	El Salvador	Participante
María Fernanda Apud Yumati	Uruguay	Participante
Marilyn Rossibel Rodríguez Duarte	Guatemala	Participante
Julio Cesar Portillo Almanza	México	Participante

Nombre completo	País Institución	ROL
Carina Starkl	Argentina	Participante
Lorena Acevedo Pereyra	Uruguay	Participante
Tina Cirillo Scanzerra	Uruguay	Participante
Dina Mercedes Zometa De Revelo	El Salvador	Participante
Maria Marta Cañas De Herrera	Ecuador	Participante
Heidi Elizabeth Chávez De Mendoza	El Salvador	Participante
Ana Carolina Magaña Molina	México	Participante
Magno Novillo Baldeón	Ecuador	Participante
Diana Patricia Robledo De Villa	Colombia	Participante
Zoila Delfilia Tibanta Atahualpa	Ecuador	Participante
Zulma Myriam Ferreira Servin	Paraguay	Participante
Ana Yancy Cordero Araya	Costa Rica	Participante
Catalina Rodríguez Pérez	México	Participante
Miguel Ulloa	Chile	Participante
Maria Ayllón Toubes	España	Equipo organizador
Natalia Sofia Guala Beathyate	España	Equipo organizador
Jonatan Arroyo Ballesteros	España	Ponente
Beatriz Morán Márquez	España	Equipo organizador
Maria Jose Tarrero Martos	[Internacional]	Equipo organizador
Holman José Jimenez Ardila	España	Equipo organizador

Catálogo de medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad

*Taller sobre Medidas para favorecer el acceso al empleo público
de las personas con discapacidad*

Del 15 de junio al 21 de julio de 2021

