Guía inicial para la inclusión laboral de personas con discapacidad visual y auditiva en Guatemala

Programa de Inclusión Laboral y Emprendimiento del
Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala

Actualización noviembre de 2024

Contenido

Introducción 4

Justificación 5

1. Marco contextual 6

1.1 Encuesta Nacional de Discapacidad 2016 -ENDIS- 6

1.2 Marco Jurídico 6

1.3 Norma ISO 30415 – Norma Internacional sobre “Gestión de recursos humanos – Diversidad e Inclusión 8

1.4 Objetivos de Desarrollo Sostenible 9

1.5 Responsabilidad Social Empresarial 9

2. Definiciones y lista de siglas 11

2.1 Discapacidad 11

2.2 Discapacidad Auditiva 11

2.3 Discapacidad Visual 12

2.4 Inclusión 12

2.5 Inclusión Laboral 12

2.6 Lengua de Señas 12

2.7 Orientación y Movilidad 13

2.8 Sistemas accesibles (lectores de pantalla) 13

2.9 Siglas 13

3. Ajustes razonables 14

4. Formulación de guía inclusiva 16

4.1 Descripción de la empresa 16

4.2 Proceso inclusivo 16
4.3 Objetivos 17
4.4 Justificación ¿Para qué queremos hacerlo? 18
4.5 Planificación ¿Cuándo lo haremos? 18
4.6 Ejecución 18
4.6.1 Capacitaciones sobre inclusión laboral 18
4.6.2 Proceso de reclutamiento, selección y contratación 18
4.6.3 Selección 19
4.6.4 Contrataciones 19
4.6.5 Inducción al puesto 20
4.7 Evaluación 20
Fuentes de consulta 22

Introducción

El presente documento se muestra como una guía dirigida a empresas e instituciones interesadas en formular dentro de su organización procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad auditiva y visual.

Inicialmente en el apartado 1 se muestra el aspecto legal y la documentación respectiva sobre temas de discapacidad y que amparan el trabajo realizado desde el Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala tanto a nivel local como desde la perspectiva de los Objetivos de Desarrollo Sostenible –ODS- así también, los datos reflejados en la última encuesta realizada en el territorio guatemalteco en relación a las personas con alguna discapacidad.

Seguidamente, en el apartado 2 se describen los aspectos por los cuales se considera necesario proponer a las empresas un proceso determinado de inclusión para que el mismo sea ordenado y cumpla con cada paso prescrito. De igual manera se describen los principales términos utilizados en la temática de la discapacidad sensorial para no caer en distinciones peyorativas y que alteren la convivencia.

El aspecto 3 abarca información propia de cada empresa e institución, esto se muestra como una guía y cada institución deberá considerar su ampliación de acuerdo a su estructura organizativa y naturaleza de trabajo.

En ese mismo apartado se describe el proceso inclusivo con las sugerencias pertinentes de acuerdo a la naturaleza de la empresa o institución y basados en las experiencias que se han tenido con las empresas e instituciones sumadas a la causa de la inclusión laboral.

Se sugiere que la formulación e ideas generadoras de la presente guía se transfieran a un documento propio de cada institución o empresa con la finalidad de implementar un proceso con fundamentos propios y los conocimientos mínimos, así mismo, que sea revisada periódicamente a fin de modificar y ajustar los desfases que puedan generarse.

Justificación

La discapacidad es un tema complejo en el contexto local debido a la falta de un marco jurídico especifico, si bien es cierto no limita el tema de derechos es importante contar con procesos de inclusión en empresas e instituciones con la finalidad de responder a la sociedad, de atender una situación histórica y de atender los objetivos de desarrollo sostenible para contribuir a la creación de un mundo mejor.

Ser una organización inclusiva es un reto en medio de una coyuntura compleja que no cuenta con las prescripciones desde el Estado para atender a las personas en condición de discapacidad, pero que puede encontrar un soporte en la experiencia de una institución líder en el tema que por muchos años ha estado junto a las personas con discapacidad visual y auditiva y que ha prestado sus servicios en beneficio de ellas.

Visto desde otra perspectiva se considera importante si se acuña desde un aspecto de responsabilidad social, ya que la inclusión de personas con discapacidad permitirá el desarrollo para sí mismos como también para la familia que representan.

Como institución benemérita invitamos a las empresas a formar parte de la buena experiencia de la inclusión laboral y convertirse en eslabones del desarrollo de la sociedad guatemalteca y especialmente de las personas con discapacidad auditiva y visual. Es muy importante considerarlo desde una idea solida con bases propias que permitan la apertura no solo de espacios laborales sino también de recrear un ambiente laboral inclusivo en todas sus expresiones.

1. Marco contextual

1.1 Encuesta Nacional de Discapacidad 2016 -ENDIS-

El Consejo Nacional Para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI), el Instituto Nacional de Estadística (INE), CBM y UNICEF presentaron los resultados de la II Encuesta Nacional de Discapacidad (ENDIS 2016).

De acuerdo a la encuesta, el 10.2% de la población guatemalteca tiene algún tipo de discapacidad, es decir, cerca de 1.6 millones de personas. La prevalencia de discapacidad fue mayor en la región central 15.7%, noroccidente 14.9, nororiente 6.1%, suroriente 5.4%, suroccidente 10.4%.

Entre los resultados más destacados resaltan que en una de cada tres familias vive al menos una persona con discapacidad. Adicionalmente, la prevalencia de esa condición de vida incrementa con la edad, siendo así que el 5% de la niñez entre 2 a 17 años, posee alguna discapacidad. En los jóvenes y adultos de 18 a 49 años, la tendencia aumenta al 12% y en las personas mayores de 50 años, es el 26%.

CONADI, INE, CBM y UNICEF instan a todos los sectores del Gobierno, a la sociedad civil y el sector privado a conocer en detalle los resultados de este estudio y a las organizaciones en pro de los derechos de las personas de discapacidad a tomar este informe como un instrumento de incidencia para alcanzar acciones concretas y programas que garanticen la prevención y atención a este grupo poblacional que, por lo general, vive en exclusión y vulnerabilidad. (CONADI, 2017)

Como podemos observar, las personas en condición de discapacidad representan un considerable grupo poblacional que seguramente ha registrado algún incremento sustancial desde la ejecución de la encuesta.

1.2 Marco Jurídico

La discapacidad como una condición de vida debe ser atendida como parte de una deuda histórica que a lo largo del tiempo ha quedado en el olvido en muchos de los sistemas jurídicos de países en vías de desarrollo, en donde ha predominado un crecimiento económico por encima del desarrollo, debido a esta distracción, diversas organizaciones a nivel mundial han alzado la voz para evidenciar la necesidad de atender desde el Estado las brechas generadas.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por las Naciones Unidas en 2006, busca promover, proteger y garantizar el disfrute pleno de los derechos humanos por parte de las personas con discapacidad, asegurando su igualdad ante la ley. Este tratado establece principios como la no discriminación, la accesibilidad, el respeto por la dignidad inherente y la participación plena en la sociedad. En cuanto a la **inclusión laboral**, la Convención subraya el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en condiciones equitativas y a participar en un entorno laboral inclusivo y accesible. Los Estados partes se comprometen a implementar medidas que promuevan la empleabilidad de las personas con discapacidad, eliminando barreras y fomentando su acceso al trabajo en igualdad de condiciones con los demás.

En Guatemala existe una normativa jurídica que aún no reconoce el tema de la discapacidad de manera amplia, si lo establece desde el reconocimiento de derechos de manera general a través de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad Decreto 135-96, mismo que dio vida a la Política Nacional de Discapacidad promovida desde la instancia que ejecuta la ley.

El año 2020 se ha aprobó el Decreto 03-2020 el cual promueve la Lengua de Señas de Guatemala, por otra parte, se cuenta con iniciativas de ley que promueven el empleo y participación en las actividades económicas a través de la Iniciativa 5529, Fomento del trabajo, empleo y emprendimiento de las personas con discapacidad. Así mismo, la iniciativa 5286, Perros de trabajo o asistencia de personas con discapacidad visual, misma que garantiza el desplazamiento de personas a través de esta asistencia.

Visto desde una óptica global es importante citar la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, la cual busca el goce de igualdad de condiciones y derechos, de una manera inherente. Este instrumento es muy importante porque contiene la temática ratificada por el Estado de Guatemala en cuanto a derechos y condiciones.

1.3 Norma ISO 30415 – Norma Internacional sobre “Gestión de recursos humanos – Diversidad e Inclusión

Las Norma ISO 30415 se trata de una directriz que ayuda a desarrollar un lugar de trabajo inclusivo que requiere un compromiso continuo con la diversidad y la inclusión, es aplicable para cualquier tipo de organización.

La ((Diversidad e inclusión)) (D&I)

La diversidad se define como ((las características de las diferencias y similitudes entres las personas)). La inclusión es la práctica de incluir a todas las partes interesadas en los contextos organizacionales, por ejemplo, ofreciendo oportunidades a las personas en función de sus conocimientos, habilidades y capacidades y proporcionándoles acceso a los recursos que hagan posible su participación.

La diversidad e inclusión en las organizaciones genera una cultura inclusiva, través de la promoción dentro de la atracción de talentos de personas con discapacidad visual y auditiva y así desarrollar un ambiente laboral dinámico y productivo. La diversidad conduce a un mayor éxito de las organizaciones ya qué, para ser eficaces, necesitan desarrollar sinergias de confianza entre los empleos y esto no solo puede ocurrir si el ambiente de trabajo es inclusivo.

Dentro de las organizaciones la (D&I) impacta en ingresos y ganancias, la productividad dentro de los colaboradores y genera una organización inclusiva.

La norma es relevante para los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas:

(5) Igualdad de género

(8) Trabajo decente y crecimiento económico

(9) Industria, innovación e infraestructuras

(10) Reducción de la desigualdad

1.4 Objetivos de Desarrollo Sostenible

Desde la óptica mundial, la discapacidad se convierte en un tema de mayor relevancia, esto se debe a que puede entenderse como olvido y desfases del desarrollo originado por la expansión poblacional y el crecimiento desmedido y desproporcionado de la industria y las nuevas tendencias económicas que propician lo inmediato y práctico.

En la línea de los objetivos de desarrollo sostenible podemos entender que al realizar inclusión laboral de personas con discapacidad se puede coadyuvar a su desarrollo desde la aplicación y cumplimiento de los siguientes objetivos:

Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Objetivo 9: Construir infraestructura resiliente, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países.

Objetivo 11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

Ser responsable es una cláusula universal que no debe ser entendida desde una proyección de esta naturaleza sino desde ejercicios genuinos que no dejen en el olvido la convivencia de la humanidad, sin embargo, dados los desfases del desarrollo económico y todo lo que ello implica, se hace necesario un recordatorio para entrar en la consciencia de un mundo único para todos.

1.5 Responsabilidad Social Empresarial

La responsabilidad social empresarial –RSE- ha sido un tema que ha cobrado relevancia en los últimos tiempos, ser responsable significa pensar de manera global y responder ante los desfases que ha generado el crecimiento económico y el desarrollo en todas sus expresiones, mismo que ha sido desigual y ello ha ocasionado la formación de brechas entre los habitantes de una misma sociedad.

La presente guía muestra las generalidades de la RSE, su definición y lo relacionado con el tema de discapacidad como un grupo vulnerable, para ello se citan documentos basados en la ISO 26000.

La ISO 26000 es una Norma internacional ISO que ofrece guía en RS. Está diseñada para ser utilizada por organizaciones de todo tipo, tanto en los sectores público como privado, en los países desarrollados y en desarrollo, así como en las economías en transición. La norma les ayudará en su esfuerzo por operar de la manera socialmente responsable que la sociedad exige cada vez más. (Estandarización, ISO 26000 Responsabilidad Social, 2010)

La ISO ofrece normas basadas en una serie de estudios que han analizado los diferentes escenarios y contemplan de manera integral los aspectos con los que se relaciona una empresa con lo social. Dicho de una manera más simple, muestra las maneras de retribuir a la sociedad y el mundo en general algo de lo generado y adquirido.

El enfoque citado en el presente documento se basa en los apartados de Derechos Humanos que establece la ISO 26000, específicamente en el asunto 8 sobre derechos humanos: principios y derechos fundamentales en el trabajo, el cual establece lo siguiente:

> Una organización debería confirmar que sus políticas de empleo están libres de discriminación por razón de raza, color, género, religión, nacionalidad, origen social, opinión política, edad o discapacidad. Los motivos prohibidos emergentes también incluyen el estado civil o situación familiar, las relaciones personales, el estado de salud, ser portador o padecer VIH/SIDA. Éstos están alineados con el principio general según el cual las políticas y prácticas de contratación, la remuneración, las condiciones laborales, el acceso a la formación y a la promoción, y la finalización del empleo deberían estar basadas únicamente en las exigencias del trabajo. (ISO, 2010)

La indicación en cuanto al establecimiento de políticas se hace en base a las normativas que regulan la temática laboral del contexto, la igualdad de condiciones como un principio fundamental para la búsqueda de mejores oportunidades debe ser entendida como un enfoque participativo en un espacio libre de discriminación por cualquier forma.

La discapacidad debe ser entendida como una condicionante y no como limitante, esto permitirá encajar los temas de una manera armoniosa y encontrar las oportunidades necesarias para hacer que la inclusión sea una realidad.

2. Definiciones y lista de siglas

2.1 Discapacidad

Es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Inciso “e” del Preámbulo de la Convención Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad)

La discapacidad desde la perspectiva de la Organización Mundial de la Salud -OMS- “es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.”.

El término complejo radica en las diferentes situaciones de adecuación que se deben considerar al momento de incluir a una persona con discapacidad en todos los ámbitos de la vida diaria.

No se declara como un imposible, sino hace responsable al entorno inmediato de la persona con discapacidad, familia, sociedad y Estado. Una responsabilidad que deberá adaptar de acuerdo a las características de la persona con discapacidad, y es aquí en donde inician los dilemas de atención, la familia se limita en ciertos casos debido a la condición económica, el acceso a la salud, a las creencias y mitos.

2.2 Discapacidad Auditiva

Es una condición que implica la pérdida parcial o total de la capacidad de escuchar, afectando el funcionamiento de la persona, quien encuentra barreras de participación en la sociedad. La sordera es la pérdida total de la audición en uno o ambos oídos. La pérdida de la audición se refiere a la pérdida de la capacidad de oír, bien sea total o parcial.

El 50% de la pérdida de audición es prevenible. Un gran número de personas afectadas por pérdida de la audición puede mejorarla con medicamentos, cirugía y el uso de audífonos y otros dispositivos. La sensibilización y el mejoramiento del acceso a servicios de atención primaria pueden ayudar a reducir la prevalencia y los efectos adversos de la pérdida de la audición (Hasselt, 2015).

2.3 Discapacidad Visual

Es una condición que implica la reducción parcial o total de la capacidad de ver, afectando el funcionamiento de la persona, quien encuentra barreras de participación en la sociedad. La deficiencia visual ocurre cuando una enfermedad ocular afecta el sistema visual y una o más de sus funciones, y tiene graves consecuencias para el individuo a lo largo de su vida. Sin embargo, muchas de estas consecuencias pueden mitigarse mediante el acceso oportuno a una atención y rehabilitación oftalmológica de calidad. (Informe mundial sobre la visión).

2.4 Inclusión

Según la UNESCO, la inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades.

2.5 Inclusión Laboral

La inclusión laboral es aquel enfoque en donde se crean igualdad de condiciones favorables para la participación de todas las personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral. Las condiciones deben ser accesibles para todos los sectores, con el fin de que éstas generen igualdad de oportunidades, evitando así, la discriminación (Éntrale, 2019).

2.6 Lengua de Señas

Es un sistema de comunicación natural con gramática propia de percepción visual y táctil que se vale de gestos, formas, mímicas, movimientos manuales y corporales característicos y reconocidos en un territorio, utilizado mayormente por

personas sordas y sordociegas para establecer un canal de comunicación con otras personas (Artículo 2. Ley que reconoce y aprueba la Lengua de Señas de Guatemala).

2.7 Orientación y Movilidad

Conjunto de técnicas que permiten el desplazamiento autónomo de las personas ciegas o con baja visión en el espacio. Se trata de un concepto muy importante en nuestro medio, que tiene ya un conjunto de conocimientos científicos amplios y una metodología de actuación práctica bien desarrollada (G. Restrepo et al., 2010).

2.8 Sistemas accesibles (lectores de pantalla)

Un lector de pantalla es un software que -mediante un sintetizador de voz- lee, explica, interpreta o identifica lo que se visualiza en una pantalla. Los lectores de pantalla son un recurso utilizado por personas ciegas o con baja visión para acceder a sus dispositivos móviles o trabajar en sus computadores.

2.9 Siglas

PcD	Persona con Discapacidad
PcDA	Persona con Discapacidad Auditiva
PcDV	Persona con Discapacidad Visual
ISO 26000	Es una Norma internacional ISO que ofrece guía en RS. Está diseñada para ser utilizada por organizaciones de todo tipo, tanto en los sectores público como privado, en los países desarrollados y en desarrollo, así como en las economías en transición. La norma les ayudará en su esfuerzo por operar de la manera socialmente responsable que la sociedad exige cada vez más. (ISO, 2010)
D&I	Diversidad e inclusión
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible

RSE	Responsabilidad Social Empresarial
Empresa Inclusiva	Una empresa inclusiva es aquella, que dentro de sus competencias también está permitir la contratación de personas con discapacidad como parte de su equipo humano. La contratación de personas con discapacidad se enmarca en el contexto de la Responsabilidad Social Empresarial. (Ministerio de Trabajo y Previsión Social)
Facilitador	Los facilitadores son aquellos factores que mejoran el funcionamiento, reducen la discapacidad y eliminan o evitan las barreras. Algunos ejemplos de facilitadores en el contexto laboral pueden ser una cultura organizacional inclusiva, la aplicación de diseño universal en productos, servicios y procesos, el uso de lengua de señas, entre otros. (Productividad, 2024)

3. Ajustes razonables

Se entenderán 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, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. (Art. 2 Convención Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad)

Establecer los ajustes razonables de acuerdo a la condición de discapacidad de la persona incluida. Es importante recordar que los ajustes no son una carga desproporcionada para la empresa, sino como su nombre lo indica, ajusta las condiciones para la persona que lo requiere. Desde el aporte del Benemérito Comité esto puede reflejarse en el apoyo a través de lo siguiente:

- Interpretaciones en lengua de señas
- Instalación de sistemas accesibles/ Lectores de pantalla
- (Jaws, NVDA, lupa, magnificadores de pantalla)

- Orientación y movilidad (si la persona lo requiere)
- Barreras actitudinales (toma de consciencia)

Los ajustes razonables aseguran a la empresa un proceso incluyente basado en la competencia propia de las personas con discapacidad, de igual manera garantiza la accesibilidad para que la participación sea una experiencia agradable en doble vía.

No pueden ser generalizadas para un tipo de discapacidad, es necesario partir de la experiencia y las necesidades especificas de cada persona con discapacidad. No son beneficios o ventajas para las personas con discapacidad, son medidas que promueven la participación en condiciones de equidad.

No representan una carga desproporcionada, ni indebida para la empresa.

A continuación, se indican los ajustes razonables más comunes para personas en condición de discapacidad visual y auditiva

Discapacidad	**Ajustes Razonables**
Visual	• Lupa (Ampliador de pantalla) • Instalación de Sistemas Accesibles (Jaws y NVDA) • Orientación y movilidad (se lleva a cabo acompañamiento para el reconocimiento de áreas de trabajo y áreas comunes y espacios de interacción) • Talleres de Concientización sobre Discapacidad Visual en el marco de Derechos Humanos • Uso de teléfonos accesibles • Señalización podotáctil
Auditiva	• Videos que incluyan subtítulos en gramática accesible. • Comunicación por chat en gramática accesible • Uso de pizarra • Identificación por medio de algún distintivo que sea reconocido por el grupo de compañeros o usuarios • Talleres de Concientización sobre Discapacidad Auditiva en el marco de Derechos Humanos.

4. Formulación de guía inclusiva

El primer paso para iniciar una guía de inclusión dentro de una organización es realizar un diagnóstico que permita identificar las razones principales que están motivando iniciar un programa o proyecto de inclusión laboral, así mismo, que se identifiquen las barreras y la implementación de ajustes razonables.

Para llevar a cabo esto se sugiere el acompañamiento de una entidad que funcione como facilitador permanente en temas de inclusión laboral y que garantice el cumplimiento de los pasos a seguir para la búsqueda de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual y auditiva.

Posterior a la elaboración del diagnóstico se puede proceder a la implementación de la guía inclusiva, para lo cual se proponen los pasos siguientes:

4.1 Descripción de la empresa

- Datos generales
- Misión, Visión, Valores
- Organigrama
- Objetivos
- Directriz/acuerdo interno que de vida a la guía (resultado del diagnóstico)
- Demás que se consideren o contemplen

4.2 Proceso inclusivo

El proceso inclusivo conlleva una serie de pasos debidamente ordenados que tiene como objetivo enlazar todas las ideas en torno a la inclusión de personas en condición de discapacidad. Se recomienda realizar ejercicios previos que permitan identificar las ideas, los recursos y los alcances.

El presente documento representará el resultado de recolección y análisis de información de la empresa de acuerdo al diagnóstico, se sugiere realizar una serie de preguntas generadoras que puedan ser respondidas a lo largo de la implementación del proceso, preguntas que sean acordes a las condiciones de la empresa.

Como parte del acompañamiento se ofrece la experiencia y aportes del Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala a través del Programa de Inclusión Labora y Emprendimiento y en coordinación con los demás programas de apoyo técnico para facilitar el aprendizaje en la temática de la discapacidad sensorial.

A continuación, se proponen algunas interrogantes:

¿Qué queremos hacer?

¿Hasta dónde queremos llegar?

¿Para qué queremos hacerlo?

¿Cómo lo haremos?

¿Qué beneficios traerá?

En los párrafos siguientes se dará respuesta y orientación sobre estos planteamientos.

4.3 Objetivos

Luego del debate anterior que conllevan las preguntas iniciales se sugiere establecer los objetivos del proceso, mismos que deben ser alcanzados utilizando todas las herramientas, insumos y recursos a favor.

General ¿Qué queremos hacer?

Se sugieren los siguientes verbos para el planteamiento del objetivo que ha de regir todo el proceso inclusivo:

- Realizar
- Incluir

Operativos ¿Cómo lo haremos?

- Establecer (Alianza de trabajo interinstitucional con el Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala)
- Fomentar (en el equipo de trabajo)
- Concientizar (el entorno inmediato)

- Promover (clima laboral)

4.4 Justificación ¿Para qué queremos hacerlo?

Establecer la las razones del proyecto y justificarlo desde la unidad ejecutora.

4.5 Planificación ¿Cuándo lo haremos?

La misma estará sujeta a la implementación de los objetivos previamente definidos. Se recomienda una programación flexible, sobre todo para organizaciones que inician en la implementación de iniciativas de inclusión laboral, considerando contingencias y la curva de aprendizaje.

4.6 Ejecución

De acuerdo a los resultados del diagnóstico se propone llevar a cabo las siguientes acciones:

4.6.1 Capacitaciones sobre inclusión laboral

- Que es la discapacidad
- Discapacidad auditiva y visual
- Marco legal, promoción de derechos y condiciones de igualdad
- ¿Cómo convivir con personas en condición de discapacidad?
- Ajustes razonables
- Orientación y movilidad
- Accesibilidad
- Lengua de señas de Guatemala

4.6.2 Proceso de reclutamiento, selección y contratación

En este aspecto es muy importante considerar que el proceso de selección debe ser dirigido a personas en la misma condición de discapacidad y de acuerdo al perfil requerido por la empresa, para ello es necesario pensar en la implementación de ajustes razonables que permitan una plena participación y

sobre todo el acercamiento de personas que puedan y estén en la capacidad de contribuir con el desarrollo de la empresa.

Para poder realizar un adecuado proceso se sugieren los siguientes pasos:

- Incorporar: al proceso, la cartera de candidatos del Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala.
- Implementar: ajustes razonables necesarios para que la experiencia sea adecuada y equitativa en relación a los demás procesos de personas sin discapacidad.
- Difusión: la difusión puede ser de manera interna pues existen casos de deficiencia o discapacidad poco conocidos que posiblemente hayan estado en la empresa y no han sido reconocidos. La difusión externa también es importante porque muestra el interés de la empresa hacia la comunidad de personas con discapacidad.

Es importante describir que la difusión debe ser en formatos accesibles para que su alcance sea mayor, la misma debe considerar medios audiovisuales y otras formas de comunicación que contemple la interpretación en legua de señas y la audio-descripción y /o subtitulada.

4.6.3 Selección

La selección de candidatos debe ser apegada al perfil del puesto, para ello se deben cumplir con los requisitos establecidos (entrevista, pruebas, evaluaciones, etc.) y que los mismos puedan estar sujetos a la implementación de ajustes razonables.

Durante los acercamientos a las PcD se solicita que previamente se haya cumplido con el estudio y análisis sobre la discapacidad que presenten los candidatos para evitar cualquier distractor y mal uso de la terminología, así mismo, enfocar el proceso en las habilidades y la diversidad de las personas con discapacidad.

También es necesario definir de manera clara las funciones y tareas que deberá desempeñar la persona y que contribuyan a la productividad de la empresa.

4.6.4 Contrataciones

Las contrataciones deben apegarse a la normativa que rige los procesos en las mismas condiciones para las personas sin discapacidad, reconociendo el principio

de igualdad. En este paso también se solicita la implementación de ajustes razonables principalmente para que la información sea clara y evitar inconvenientes relacionado a lo salarial.

Así mismo, se debe dejar en claro todos aquellos beneficios adicionales a los pagos de ley, derechos y obligaciones que forman parte del proceso laboral, también es indispensable hacer saber que su inclusión no es una imposición a la empresa, debido que el proceso se hace en igualdad de condiciones, por lo tanto no lo exime de los procedimientos disciplinarios y la aplicación de sanciones enmarcadas en el código de trabajo.

4.6.5 Inducción al puesto

Se recomienda que en este aspecto se implementen ajustes razonables para que las personas puedan acceder de manera autónoma a los espacios de trabajo o bien, tener una plena comunicación. Siempre en sintonía de las necesidades que presenten las personas en su inclusión laboral.

Para las personas con discapacidad visual se sugiere el acompañamiento el acompañamiento inicial para el reconocimiento de puntos de referencia (si el lugar no cuenta con las guías podotáctiles) esto permite la identificación de una rutina para la accesibilidad, así mismo, se recomienda informar sobre cualquier cambio que pueda existir en su entorno inmediato (cambio de escritorios, o de enseres)

Para las personas con discapacidad auditiva que se cuente con el acompañamiento de un intérprete de lengua de señas que permita la accesibilidad de información. Como observación, se recomienda que las lecturas cuenten con una adecuación gramatical que permita una rápida comprensión.

4.7 Evaluación

Para la evaluación de la presente guía, se deberá considerar el alcance del proceso, si hubo respuesta a las preguntas generadoras, si se implementó la planificación apegada a lo acordado y si los candidatos se adhieren a los perfiles establecidos, la evaluación debe ser una constante al igual que los ajustes razonables, deben acompañar de manera transversal el proceso y que ésta cumpla con su objetivo.

También es muy importante no dejar de apegarse a la asesoría constante de la institución que acompaña el proceso, en este caso, como institución Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala existe el compromiso de acompañar, sugerir y

orientar las ideas que puedan surgir en el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva y visual.

En la evaluación se sugiere hacer un apartado para el reconocimiento de metas cuantitativas cualitativas (¿Qué beneficios traerá?) y medir las barreras actitudinales, de ser necesario es posible seguir implementando ajustes para hacer del proceso una experiencia flexible. Asimismo, agregar indicadores claves sobre inclusión laboral dentro de la empresa es una buena práctica para monitorear el avance de las iniciativas y medir el valor generado.

Fuentes de consulta

1. Convención Internacional de Derechos de la Personas con Discapacidad
2. Decreto 03-2020 Ley que reconoce y aprueba la Lengua de Señas de Guatemala -LENSEGUA-
3. Discapacidad, C. N. (21 de Marzo de 2017). *CONADi*. Obtenido de https://conadi.gob.gt/web/2017/03/21/presentacion-de-resultados-de-la-encuesta-nacional-de-discapacidad/
4. Dra. Gladys Lopera Restrepo et al. (2010). *Manual técnico de servicios de rehabilitación para personas ciegas o con baja visión en América Latina.* Bogotá: Unión Lationamericana de Ciegos.
5. Encuesta Nacional de Discapacidad -2016-
6. Éntrale, A. (2019). *Guía de Orientación ABC.* México.
7. Estandarización, O. I. (2010). *ISO 26000 Generalidades.* Ginebra: ISO Secretaría Central.
8. Hasselt, P. V. (Marzo de 2015). *Organización Mundial de la Salud -OMS-*. Obtenido de https://www.who.int
9. ISO, S. G. (2010). *Norma Internacional ISO 26000:2010 (Traducción Oficial).* Ginebra, Suiza.
10. Productividad, P. d. (08 de 29 de 2024). *Escuela Virtual Pacto de Productividad.* Obtenido de https://www.escuelavirtualpactodeproductividad.com/?redirect=0
11. Veritas, D. N. (04 de 11 de 2024). *Gestión de la diversidad, la equidad y la inclusión*. Obtenido de https://www.dnv.es/services/iso-30415-gestion-de-la-diversidad-y-la-inclusion-227567

Páginas Web

1. https://es.unesco.org
2. https://www.who.int/topics/disabilities/es/
3. https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html

4. https://www.who.int/es/news/item/08-10-2019-who-launches-first-world-report-on-vision
5. https://empleateinclusivo.mintrabajo.gob.gt/index.php/aliados/empresas-inclusivas
6. https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/news/News_archive/2021/05/Ref2670/ISO%2030415_QA_sp.pdf