

Caja de Herramientas para Empresas Inclusivas

2

AUTODIAGNÓSTICO
EMPRESARIAL

Autodiagnóstico empresarial y pasos para la elaboración de una política empresarial inclusiva de personas con discapacidad.

www.aedcr.com/redempresasinclusivas



RED DE
EMPRESAS
INCLUSIVAS
COSTA RICA

Caja de Herramientas Empresas Inclusivas

Derechos de propiedad intelectual © 2015

Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Julio, 2015

Textos: Paula Antezana y Madai Linkimer

Diseño y diagramación: Carlos Picado y Fabricio Rivera

Está autorizada la reproducción total o parcial de esta publicación con propósitos educativos y sin fines de lucro, sin ningún permiso especial del titular de los derechos, con la condición de que se indique su fuente

ISBN: 978-9968-794-68-8



www.aedcr.com/redempresasinclusivas

TABLA DE CONTENIDO

1. El autodiagnóstico empresarial	4
2. La política empresarial inclusiva de personas con discapacidad	6
3. Pasos para la elaboración de la política empresarial inclusiva	6
4. Anexo 1	8
5. Anexo 2	11
6. Referencias bibliográficas	16

El autodiagnóstico empresarial

El autodiagnóstico empresarial permite a la organización realizar un análisis preliminar del nivel de inclusión de personas con discapacidad que esta posee. Su objetivo es que la empresa pueda contar con una “línea base” que le permita identificar sus oportunidades de mejora en diferentes áreas facilitándole el desarrollo de un plan de acción que dirija a la empresa hacia la inclusión de personas con discapacidad en todas las dimensiones.

**Autodiagnóstico Nivel de
Inclusión Empresarial de
Personas con Discapacidad**
anexo 1



Para realizar este análisis la empresa puede utilizar el instrumento “Autodiagnóstico Nivel de Inclusión Empresarial de Personas con Discapacidad” (Anexo 1) que se presenta en esta Caja de herramientas. Este instrumento brinda algunas orientaciones para realizar el análisis del nivel de inclusión de la empresa en 7 dimensiones: políticas, normas y procedimientos; espacio físico; aspectos administrativos; información y comunicación; actitudes; transporte y recursos tecnológicos (Figura 1). A continuación se presentan las definiciones de cada una de estas dimensiones y algunos criterios que deben ser considerados al realizar este análisis.

Figura 1. Dimensiones autodiagnóstico empresarial



Fuente: elaboración propia

1. Políticas, normas y procedimientos

La empresa debe analizar las orientaciones y lineamientos dirigidos a hacer efectivo la incorporación y el cumplimiento de la legislación relacionada con discapacidad y accesibilidad, en la competencia empresarial, así como todas las iniciativas que se puedan implementar a fin de incorporar en la normativa organizacional las disposiciones establecidas por la legislación nacional o internacional en temáticas de discapacidad. Este análisis abarca las normas y códigos de comportamiento, políticas empresariales, normas de producción, objetivos empresariales, misión y visión, políticas de contratación y de mercadeo, entre otros.

2. Espacio físico

La empresa debe revisar las condiciones del espacio físico: infraestructura, ambientes, objetos o instrumentos de trabajo, con el objetivo de asegurar la accesibilidad de los mismos, en particular, para personas con discapacidad. Esto incluye los estacionamientos, los accesos a los edificios como las escaleras, las puertas, las entradas, las salidas (regulares y de emergencia), los pasillos, los pisos, los pasamanos, los elevadores, las zonas de seguridad. También, los servicios sanitarios, las salas de esperas, los auditorios, las bibliotecas, las mesas o mostradores, las ventanillas de atención a públicos, los estantes y anaqueles, y la señalización.

3. Aspectos administrativos

Los aspectos administrativos comprenden elementos como la planificación, presupuestación, organización, coordinación, ejecución, evaluación y los distintos trámites que se deben realizar en la empresa, para asegurar que sean accesibles a todas las personas, en especial a las personas con discapacidad. También contempla los planes de evacuación y emergencia, salud ocupacional, procesos de selección y reclutamiento de personal, planes de capacitación e inducción laboral, procesos de selección de proveedores, procesos de servicio al cliente, etc.

4. Información y comunicación

Esta dimensión toma en cuenta acciones que facilitan el intercambio de información a nivel interpersonal, el acceso de las personas a la producción y uso de mensajes visuales, audibles, táctiles, gestuales como el Lenguajes de Señas Costarricense (LESCO), entre otros. Incluye también el manejo de una imagen real y positiva de la persona con discapacidad.

También abarca la señalización de los edificios y los mecanismos, métodos y procedimientos utilizados para comunicarse y brindar información audible, escrita, en paneles informativos, vía electrónica o telefonía a los/as clientes o consumidores, los/as colaboradores, los/as proveedores, los/as socios, la gerencia, los/as candidatos a un puesto de trabajo y el público en general, incluida la publicidad.

5. Actitudinal

La dimensión actitudinal contiene acciones que promuevan la utilización de conceptos positivos, promoción y realización de prácticas participativas de las personas con discapacidad, congruentes con la garantía de sus derechos humanos. Estas acciones propician la participación plena de esta población y la equiparación de oportunidades, al facilitar la eliminación de actitudes y creencias erróneas que tienen como efecto su discriminación. Involucra, además, los valores promovidos en la cultura organizacional, el conocimiento que existe sobre la discapacidad en la organización, como también las acciones de capacitación, sensibilización y cualquier otra que se lleve a cabo en pro de la no discriminación, la gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades.

6. Transporte

Esta dimensión analiza acciones que la organización realiza para que el transporte funcione en forma oportuna e inclusiva de las personas con discapacidad. Esta dimensión incluye al transporte público, pero también el que provea la empresa u organización.

7. Recursos tecnológicos

Finalmente, los recursos tecnológicos incluyen todos aquellos equipos, objetos o similares que aumentan, mantienen o mejoran las habilidades de la persona con discapacidad y que la empresa puede poner a su disposición o facilitar su uso. Esto involucra el mobiliario, equipo y tecnología (incluido, software) que posee la empresa tomando en consideración los estándares y criterios del diseño universal

La política empresarial inclusiva de personas con discapacidad

Las políticas empresariales son orientaciones o directrices que guían la acción de la empresa. Estas pueden ser generales o específicas. La política empresarial inclusiva de personas con discapacidad, es de tipo general, pues se debe aplicar a todos los niveles de la organización.

Las políticas empresariales se dictan desde el más alto nivel de la empresa, pero deben ser comprendidas y compartidas por todos y todas los miembros de una organización. El principal punto que debe tener toda política empresarial inclusiva es el compromiso de igualdad de trato y no discriminación hacia las personas con discapacidad, ya sean estas en calidad de empleadas, clientes, proveedoras o accionistas. Estos principios deben ser avalados desde el nivel jerárquico máximo de la empresa y compartidos por todas las personas trabajadoras, por ello es importante que el proceso de formulación de la política empresarial inclusiva, sea participativo.

Pasos para la elaboración de una política empresarial inclusiva de personas con discapacidad

Con el fin de que las acciones de inclusión que implemente la empresa sean transversales a toda la organización y se conviertan en una estrategia de negocio y una práctica regular de la organización, esta Caja de herramientas propone cuatro pasos básicos para su elaboración:

Paso 1. Elaboración de la política

- a. **Definición de los principios rectores de la política.** Se refiere a los valores y principios que sustentan la política, los cuales se derivan de la responsabilidad social empresarial, del marco normativo referido a los derechos humanos: no discriminación, igualdad, equidad, entre otros. En esta definición de principios se debe incluir a las personas con discapacidad, estableciendo el compromiso general de la empresa de no discriminar y de respeto a la diversidad.
- b. **Establecimiento del objetivo de la política.** Este objetivo debe contener el compromiso de la inclusión, de la no discriminación por ningún motivo, al máximo nivel jerárquico y de forma expresa, para que todas las personas que se relacionan con la empresa (empleados, clientes, socios, accionistas y otros grupos de interés), lo conozcan.

- c. **Procedimientos a seguir.** La política debe incluir algunos procedimientos generales a seguir, ya sea para asegurar su implementación o para los casos en que ésta sea violentada de manera directa (por ejemplo, excluyendo a alguna persona por su condición de discapacidad, género, etnia, etc.) o indirecta (por ejemplo, mediante disposiciones o normas que indirectamente excluyen a algunas personas).

Paso 2. Difusión e implementación de la política

- a. **Publicación y difusión.** Se debe contar con un documento escrito sobre la política, el cual debe difundirse ampliamente tanto entre las personas que trabajan en la empresa, como entre proveedores, clientes y otros públicos relevantes.
- b. **Nombramiento de un Comité.** Dependiendo del tamaño de la empresa, también es recomendable el establecimiento de un Comité que se encargue de coordinar con todas las gerencias o departamentos de la empresa el desarrollo, implementación, monitoreo y seguimiento de la política. Este Comité puede estar conformada por:
- la gerencia de recursos humanos o su equivalente,
 - la gerencia o el departamento administrativo u operativo,
 - el departamento de responsabilidad social empresarial,
 - representación de salud ocupacional,
 - alguna persona trabajadora con discapacidad.

Paso 3. Plan de acción.

Consiste en un documento de trabajo para definir las actividades y pasos a seguir con el fin de implementar la política. Puede incluir acciones de formación, capacitación y sensibilización interna con la finalidad de eliminar prejuicios, desconocimiento y obstáculos a los que se siguen enfrentando muchas veces las personas con discapacidad.

Paso 4. Monitoreo y seguimiento.

La empresa deberá crear un mecanismo de monitoreo de los planes y acciones enmarcado dentro de su política de inclusión de personas con discapacidad, involucrando a todas las unidades gerenciales, administrativas y operativas de la organización. Asimismo, deberá poner en práctica mecanismos de evaluación periódica sobre los procedimientos, acciones y actividades que se han propuesto en su plan de acción organizacional y formular los mecanismos y procedimientos organizacionales que deben seguirse en caso de aparentes tratos inequitativos o discriminatorios en relación a la discapacidad de cualquier trabajador/a, cliente, proveedor y/o socio que posea discapacidad.

Esta Caja de herramientas sugiere el uso del instrumento: “Guía: Política Empresarial Inclusiva de Personas con Discapacidad” (Anexo 2). Es importante subrayar que la aplicación de la herramienta de autodiagnóstico empresarial presentado en esta misma sección (Anexo 1) ofrecerá a la organización información relevante sobre la necesidad de desarrollar una política inclusiva, modificar o ajustar la ya existente, o bien evaluarla.

Guía: Política Empresarial
Inclusiva de Personas con
Discapacidad
anexo 2



Autodiagnóstico:

Nivel de inclusión
empresarial de personas
con discapacidad

Nombre de la empresa:

Alto	Medio	Bajo
Verde	Amarillo	Rojo

1. Políticas, normas y procedimientos

	marque con "x"		
La empresa cuenta con una política general escrita y difundida de no discriminación y sanciona las actitudes de cualquier tipo de discriminación.			
La empresa posee comité de responsabilidad social empresarial			
La empresa posee políticas claras y difundidas de selección y contratación de personal en general			
La empresa posee algún tipo de política de acciones afirmativas sobre género, discapacidad, jóvenes, etc.			
La empresa tiene personal capacitado que se encarga en forma específica de la responsabilidad social empresarial, relaciones corporativas o con la comunidad.			
La empresa tiene diseñada una política organizacional que promueva la igualdad de oportunidades, no discriminación, inclusión y participación de las personas con discapacidad en todas las dimensiones (espacio físico, información y comunicación, actitudinal, etc)			
La empresa cuenta con un mecanismo de difusión de la política empresarial inclusiva de personas con discapacidad			
La empresa cuenta con un mecanismo de monitoreo de esta política			
La empresa tiene establecido un Comité de Igualdad de Oportunidades para promover la inclusión de personas con discapacidad en todas las dimensiones de la organización			
La empresa diseña anualmente un plan de acción que dirija la organización hacia la inclusión de personas con discapacidad en todas las dimensiones, con la participación de las diferentes unidades administrativas y operativas, recursos, responsables y plazos.			
La empresa posee una política de selección y reclutamiento no discriminatoria de oferentes con discapacidad			
Las políticas de contratación de la empresa toman en consideración a trabajadores con discapacidad y/o trabajadores que adquieran una discapacidad			
Las políticas de promoción en el empleo de la empresa se rigen bajo los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades de trabajadores con discapacidad y/o trabajadores que adquieran una discapacidad			
Las normas y códigos de comportamiento de la empresa toman en cuenta las necesidades de los públicos de interés con discapacidad.			
Las normas de producción de la empresa toman en consideración los criterios y estándares del diseño universal (uso equitativo, uso flexible, uso intuitivo y sencillo, información perceptible, tolerancia a errores, bajo esfuerzo físico, tamaño y espacio)			
Los objetivos empresariales, la misión y la visión de la empresa están alineados con la inclusión de personas con discapacidad en todas las dimensiones de la empresa			
Las políticas de mercadeo de la empresa consideran las necesidades de los clientes, consumidores y otros públicos de interés con discapacidad			

2. Espacio físico

La empresa ha realizado una evaluación del nivel de accesibilidad para personas con discapacidad de:			
• Edificio y acceso a él por parte de diferentes públicos de interés			
• Ambiente y entorno de trabajo			
• Objetos e instrumentos de trabajo			
• Mobiliario y equipo de trabajo			

3. Administrativa

La planificación y la presupuestación se realizan tomando en cuenta las necesidades de la población con discapacidad			
La organización, coordinación, ejecución, evaluación y trámites administrativos de la empresa tienen presente las necesidades de los públicos de interés con discapacidad al utilizar un servicio o producto			

	Alto	Medio	Bajo
	Verde	Amarillo	Rojo
4. Información y Comunicación			
El edificio posee señalización			
La señalización que posee el edificio facilita la circulación de los usuarios, así como la ubicación de los departamentos y servicios que ofrece la organización			
La empresa posee personal capacitado en Lengua de Señas Costarricenses (LESCO) para poder comunicarse con públicos de interés con discapacidad auditiva			
Los mecanismos, métodos y procedimientos utilizados para comunicarse y brindar información de la empresa se encuentran en diferentes formatos, tales como audible, escrita, en paneles informativos vía electrónica o telefonía para clientes o consumidores, colaboradores/as, proveedores, socios, gerencia, candidatos a un puesto de trabajo y público en general con discapacidad -incluida la publicidad-			
5. Actitudinal			
Los valores promovidos en la cultura organizacional se basan en los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades e inclusión de las personas con discapacidad en todas las dimensiones de la empresa			
El personal de la empresa tiene conocimiento sobre cómo interactuar con personas con discapacidad (auditiva, visual, intelectual, física y psicosocial o mental), legislación en la materia, servicio al cliente, entre otros.			
La empresa cuenta con un plan de capacitación, sensibilización y cualquier otra que se lleve a cabo en pro de la no discriminación, la gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades.			
6. Transporte			
La empresa ha mapeado la existencia de servicios de transporte público accesibles para personas con discapacidad, de manera que sus públicos de interés puedan llegar a sus instalaciones en condiciones seguras y equitativas.			
El transporte que provee la empresa a sus trabajadores y otros públicos de interés es accesible a personas con discapacidad			
7. Recursos Tecnológicos			
El área encargada de las construcciones y mantenimiento de las edificaciones e instalaciones de la empresa, supervisa que la planeación, el diseño y la implementación de cualquier adaptación y modificación en sus locales, plantas de producción u otros edificios se realice bajo los principios del diseño universal y en cumplimiento con la Ley 7.600			
La empresa procura que el área de compras y suministros (principalmente de mobiliario, equipo y tecnología (incluido, software) vele porque las nuevas adquisiciones que se efectúen, tengan en consideración los estándares y criterios del diseño universal			

Alto: La empresa tiene establecidos formalmente los mecanismos y procedimientos para alcanzar el ítem mencionado, incluidos, los mecanismos de monitoreo y evaluación para velar por su cumplimiento

Medio: La empresa ha realizado acciones para alcanzar el ítem mencionado pero no cuenta con mecanismos y procedimiento establecidos formalmente para su implementación

Bajo: La empresa no tiene acciones establecidas para alcanzar el ítem mencionado

▶ REGRESAR AL MÓDULO 2

Guía:

Política Empresarial Inclusiva de Personas Con Discapacidad

Nombre de la Empresa	
Sector	
Número de trabajadores	

I. Evaluación y elaboración de la política

Criterios	SI	NO	Observaciones
1. Principios rectores de la política: La política incluye los siguientes principios:			
1.1. Valores e ideas de la responsabilidad social empresarial			
1.2. Corresponsabilidad			
1.3. Respeto y gestión de la diversidad			
1.4. Igualdad de oportunidades, no discriminación la inclusión y la participación			
1.5. Accesibilidad y diseño universal (Diseño desarrollo, manufactura y comercialización de bienes, servicios, sistemas y ambientes para el uso y disfrute de todas las personas)			
1.6. Inclusión y participación de las personas con discapacidad			
1.7. Equidad de género			
2. Marco de referencia: La política toma como referencia la siguiente legislación nacional e internacional:			
2.1. Ley N° 7600, Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y su Reglamento			
2.2. Ley N° 7092, Impuesto a la Renta e Incentivo a favor de los Empleadores que Contraten Personas con Discapacidad			
2.3. Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad			
2.4. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas			
2.5. Convenio N° 159 de la Organización Internacional del Trabajo			
2.6. Otra política pública y legislación que promueva la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado formal de trabajo			
3. Objetivos de la política: La política está alineada con los siguiente objetivos:			
3.1. Crear en la empresa, en tanto sea razonable, posible y equitativo, un entorno laboral que propicie, oportunidades de acceso al empleo, en todo el rango de puestos ofrecidos en los procesos de reclutamiento y selección de personal, así como de promoción y desarrollo de carrera para todos sus miembros en planilla con discapacidad			
3.2. Asegurar, por todos los medios posibles, que, en la empresa no haya discriminación sobre la base de la discapacidad, el sexo y la edad, y que el acceso, la capacitación y la promoción en el empleo están basados en destrezas, calificaciones e idoneidad para el trabajo.			
3.3. Erradicar prácticas y actitudes (prejuicios y estereotipos) discriminatorias sobre la discapacidad.			
3.4. Establecer el compromiso de los propietarios, accionistas, directores, gerentes, jefes, supervisores y todo el personal de la empresa, con los principios, objetivos, funciones y responsabilidades de esta Política			
3.5. Contemplar que todo puesto de trabajo pueda ser adaptado a las necesidades, aptitudes, potencial productivo, capacidad funcional y de trabajo e intereses de las/los trabajadoras/as con discapacidad. Esto significa que la empresa está dispuesta a contratar, capacitar y promover personal con discapacidad en todos sus niveles jerárquicos y clases de puestos de trabajo, incluyendo: los gerenciales, profesionales, administrativos, técnicos, operativos, de apoyo logístico y servicio			
3.6. En tanto sea razonable, posible y equitativo, poseer una oferta de servicios y productos inclusivos para clientes, consumidores, socios y proveedores con discapacidad			

II. Promulgación e implementación de la política

Crterios	SI	NO	Observaciones
1. Promulgación de la política:			
1.1. La máxima autoridad de la empresa (Propietario/a, Presidente/a, Junta Directiva o Gerencia General) promulga o ha promulgado oficialmente la presente Política			
2. Establecimiento de Comité de Igualdad de Oportunidades:			
2.1. La empresa ha establecido un Comité de Igualdad de Oportunidades que funcione de forma permanente, para que coordine y dirija la implementación de esta política y sus resultados e impacto; y recomiende a la instancia superior, las modificaciones que sean necesarias			
2.2. El Comité está integrado -como mínimo- por la persona que ocupe la gerencia de recursos humanos o su equivalente; un representante administrativo o uno operativo, un representante del departamento de RSE, salud ocupacional o su equivalente y un trabajador/a con discapacidad.			
2.3. Existe una persona que se encargue de la coordinación/ dirección del Comité			
2.4. El Comité posee funciones claras. Por ejemplo, coordinar con todas las gerencias que sean necesarias el desarrollo e implementación de la Política; dirigir el trabajo de la Comisión de Igualdad de Oportunidades; etc			
3. Implementación de la política: Como parte integral de la implementación de la política, la empresa:			
3.1. Cuenta con un plan de acción donde las personas responsables de las diferentes unidades administrativas y operativas han formulado procedimientos y programas dirigidas al personal a su cargo y a las actividades propias del ámbito de sus operaciones tendientes a alcanzar el cumplimiento de esta política			
3.2 Propicia que el área de salud o seguridad ocupacional, adquiera o incremente sus conocimientos básicos en discapacidad y brinde asesoría en esta materia, a la empresa y al Comité de Igualdad de Oportunidades y al personal.			
3.3 Procura que el área encargada de las construcciones y mantenimiento de las edificaciones e instalaciones de la empresa, supervise la planeación, el diseño y la implementación de cualquier adaptación y modificación en sus locales y servicios para estos sean accesibles y bajo los principios del diseño universal			
3.4 Procura que el área de compras y suministros (principalmente de mobiliario, equipo y tecnología) vele porque las nuevas adquisiciones que efectúe la empresa, tengan en consideración los estándares y criterios del diseño universal			
3.5 Ha desarrollado al interior de la organización un plan para incrementar el flujo de información y el desarrollo de actividades de sensibilización y capacitación en materia de discapacidad para los responsables de la implementación de la presente Política			
4. Reclutamiento, selección y promoción en el empleo: En materia de reclutamiento, selección y promoción en el empleo, la política de la empresa:			
4.1. Procura que el personal directamente involucrado en los procesos de reclutamiento y selección se capacite en procesos de esta índole para que sean inclusivos de personas con discapacidad			
4.2 Ha formulado y ha puesto en práctica procedimientos adaptados y accesibles para el reclutamiento, selección y la promoción en el empleo de personal con discapacidad. Esto incluye la adaptación de pruebas y la utilización de medios alternativos accesibles en todas las etapas del proceso. Esto como parte integral de la labor del departamento de RRHH o su equivalente			
4.3. En la medida de lo posible, ha adoptado medidas para evitar discriminación por razón de discapacidad en los procesos de reclutamiento y selección y promoción en el empleo. Por ejemplo, se han tenido en cuenta las necesidades y la retroalimentación de las personas con discapacidad en la definición de estos procedimientos			
4.4 Sin excepción, los procesos de reclutamiento y selección establecidos en la organización, consideran por sus méritos, las habilidades y calificaciones a todos los candidatos/as con y sin discapacidad. La empresa ha definido la prestación efectiva del tipo de apoyo requerido en materia de accesibilidad y ayudas técnicas, a estos/as candidatos, de forma que esto en ninguna forma, afecta la objetiva valoración del carácter de idoneidad del aplicante con discapacidad			
4.5. Ha establecido dentro de sus políticas de contratación la promoción de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, incluidas propiciar pasantías, visitas, asesoría, intercambio de información, divulgación de las buenas prácticas en la gestión de la discapacidad en la empresa, etc			

Criterios	SI	NO	Observaciones
5. Permanencia en el trabajo: En cuanto a la permanencia en el trabajo, la empresa dentro de su política:			
5.1. En la medida de lo razonablemente posible, se ha asegurado de que el personal que adquiriera una discapacidad, permanezca en su puesto de trabajo, antes de considerar otras alternativas o el despido. Por ejemplo, la empresa ha definido y ha procurado realizar las adaptaciones que se requieran para seguir aprovechando los conocimientos y la experiencia adquiridos por el trabajador/a que ha adquirido una discapacidad en el desempeño de sus funciones			
5.2 La empresa ha definido y establecido los procedimientos y mecanismos para aquellos trabajadores/as que han adquirido una discapacidad. Por ejemplo, reubicación en otro puesto de trabajo; implementación de modificaciones requeridas, incluyendo el espacio físico, maquinaria y equipo; en caso de ser necesario, entrenamiento que le permita el mejor desempeño en el nuevo puesto de trabajo; reducciones temporales o permanentes en la jornada laboral o en la cantidad o dificultad de las tareas y obligaciones encomendadas			
6. Ambiente y entorno de trabajo: Como parte integral de su política en el tema de ambiente y entorno de trabajo la empresa:			
6.1 Tiene establecido mecanismos periódicos de consulta al personal con discapacidad acerca de los cambios que se deberían operar o se están operando en el ambiente y el entorno del lugar de trabajo, las funciones propias en su puesto de trabajo, o en las metodologías y prácticas de la empresa			
6.2. Utiliza los mecanismos de consulta mencionados en el punto 5.1. como mecanismos de retroalimentación para considerar las mejoras en las prácticas operativas y los procedimientos utilizados por la empresa en los diferentes ámbitos en todas las dimensiones (actitudinal, espacio físico, información y comunicación, tecnología, etc)			
6.3 Tiene establecido como parte integral de la política de recursos humanos de la empresa el empleo de PcD, como propósito superior para mejorar las condiciones de trabajo, la eficiencia y la productividad de este personal. Incluido, las modificaciones en el espacio físico, adaptaciones o ajustes razonables en el puesto de trabajo, entrenamiento, mobiliario y equipo adaptado			
6.4 Promueve políticas de promoción y retención de empleo por parte de las personas responsables de todas las unidades de trabajo de la empresa en las que se emplee a personal con discapacidad. En este proceso se propicia la participación activa de los trabajadores/as con discapacidad que tenga la empresa			
6.5 Realiza los ajustes, edificaciones nuevas, o remodelaciones de la empresa, de conformidad con las normas del diseño universal			
6.6 Propone dentro de sus políticas organizacionales y reglamentos, la creación y mantenimiento de un ambiente y entorno de trabajo saludable, seguro, accesible e inclusivo para todo su personal			
6.7 Promueve una cultura y clima organizacional donde todos los trabajadores/as de la empresa, tienen la responsabilidad solidaria de promover la inclusión y la participación del personal con discapacidad, en todas las actividades sociales, culturales, deportivas y recreativas que sean organizadas y auspiciadas por ésta			
6.8 Mantiene disponibilidad y apertura para compartir sus experiencias y buenas prácticas en relación con la ejecución de su Política de Inclusiva de Personas con Discapacidad con otras compañías afiliadas a la red, que promueve la Asociación Empresarial para el Desarrollo o toda otra organización empresarial nacional e internacional, organizaciones de personas con discapacidad; instituciones públicas costarricenses como el Ministerio de Trabajo y Seguridad social, el Instituto Nacional de Seguros, el Instituto Nacional de Aprendizaje y el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial y/o la Organización Internacional del Trabajo			
7. Productos y servicios: Dentro de su política la empresa:			
7.1. Ha establecido un plan de acción dirigido a que su oferta de productos y servicios actuales y futuros, sean inclusivos de personas con discapacidad y cumplan con los criterios del diseño universal. Por ejemplo, capacitación de personal encargado de servicio al cliente y diseño de productos en materia de discapacidad, etc.			
7.2. Sugiere a sus socios de negocios, proveedores y clientes, adoptar políticas de recursos humanos y de diseño de productos y servicios inclusivos, y similares a la presente Política			
8. Inversión Social: Como parte integral de su política, la empresa:			
8.1. En la medida de lo posible, desarrolla dentro de sus actividades comunitarias y/o programas de inversión social, acciones para promover la inclusión y los derechos de las personas con discapacidad, articulándolos con sus causas corporativas, la presente política y la legislación vigente			
9. Divulgación de la política			
9.1 La empresa se ha asegurado que todo el personal y públicos con que se interrelacionan, sean informados de la vigencia y los alcances de la presente Política, de los ajustes de los que sea objeto y de los procedimientos para su implementación, evaluación y control			

III. Monitoreo de la política

Criterios	SI	NO	Observaciones
1. Seguimiento/Monitoreo de la política: Para garantizar el cumplimiento de la presenta política, la empresa:			
1.1. Ha desarrollado un mecanismo de monitoreo de los planes y acciones enmarcado dentro de su política de inclusión de personas con discapacidad, involucrando a todas las unidades gerenciales, administrativas y operativas de la organización			
1.2. Ha formulado y ha puesto en práctica mecanismos de evaluación periódica sobre los procedimientos, acciones y actividades que se han propuesto en su plan de acción organizacional -enmarcados en su política de inclusión de personas con discapacidad-			
1.3. Ha definido y formulado los mecanismos y procedimientos organizacionales que deben seguirse en caso de aparentes tratos inequitativos o discriminatorios en relación a la discapacidad de cualquier trabajador/a, cliente, proveedor y/o socio que posea esta condición			

 **REGRESAR AL MÓDULO 2**

Referencias bibliográficas

- AECA (2003): *Comisión de Responsabilidad Social Corporativa*. Obtenido de: <http://www3.uji.es/~munoz/AECA.DOC>
- Arias, M. (2009): *Educación, trabajo y diferencias en el tamiz de la organización social: Conversaciones abiertas*, Universidad de Barcelona, Barcelona.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1988). *Ley 7092, Aprobación del impuesto a la renta e incentivo en favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad*. San José.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1996). *Ley 7600, Aprobación de Igualdad de Oportunidades para las Personas con discapacidad*. San José.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1999). *Ley 7948, Aprobación de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad*. San José.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2008). *Ley 8661, Aprobación de la Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad*. San José.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2010). *Ley 8862, Aprobación de Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público*. San José.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2011). *Reglamento Ley 8862, Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público*. San José.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica (1998). *Reglamento de la Ley 7.600 de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. San José
- Asamblea Legislativa de Costa Rica (1988). *Reglamento de la Ley 7092 del Impuesto sobre la Renta*. San José
- Awes, G. (2001): *El diseño de las profesiones y el perfil profesional*, Universidad de Talca, Talca.
- CNREE, CFIA (2010): *Guía integrada para la verificación de la accesibilidad al entorno físico*, Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos, San José.
- CNREE (2013): *Términos correctos sobre discapacidad*. En <http://www.cnree.go.cr/sobre-discapacidad/terminologia-adecuada/terminos-correctos-sobre-discapacidad.html>
- Employer Assistance & Resource Network (2014): *A Toolkit for Establishing and Maintaining Successful Employee Resource Groups*, http://www.askearn.org/refdesk/Workplace_Culture/Employee_Resource

- Fundación Once (2014): *Guía de responsabilidad social empresarial y discapacidad*, <http://rsed.fundaciononce.es/cuestionario.aspx>
- Grupo Roble Costa Rica (2010): *Política laboral interna para la prevención y sanción de conductas discriminatorias*, Recursos Humanos, San José.
- IMEPE (s.f.): *Directrices para la contratación de personas con discapacidad*, Instituto Municipal de Empleo y Promoción Económica, Alcorcón, España.
- IMSERSO (2008): *Ajustes razonables del puesto de trabajo para personas con discapacidad. Estudio de fuentes secundarias*, Informe final, Gobierno de España, Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, Secretaría de Estado de Política Social, España. Recuperado de: <http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/factoresadaptpuestos.pdf>
- Mendieta, A. (2013): *Política para empresas inclusivas: Una oportunidad de negocios*, POETA-Red de empresas inclusivas, San José.
- Ministerio de Sanidad y Política Social (s.f.): *Portal de la adaptación de puestos para personas con discapacidad y ajustes razonables*, ADAPTyAR, <http://adaptyar.ibv.org/index.php/otros-metodos/metodos-de-adaptacioninsercion>
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003): *Libro Blanco por un nuevo paradigma, el diseño para todos, hacia la plena igualdad de oportunidades*, España
- MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). (2012). *Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica*. San José: MTSS.
- MLDM, TKA (2014): *Barreras Arquitectónicas.es*, <http://www.mldm.es/BA/02.shtml>
- OCDE (2012). *Better Skills, Better Jobs, Better Lives. A strategic approach to skills policies*. Obtenido de: <http://skills.oecd.org>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACDH) (2014). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Guía de formación*. Serie de capacitación profesional N°19. Naciones Unidas: Nueva York y Ginebra
- ONU (Organización de las Naciones Unidas). (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>
- Organización Internacional del Trabajo (2002): *Gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo, Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra

- OIT (2013): *Herramientas de apoyo para la inclusión laboral*. Organización Internacional del Trabajo, SOFOFA, Santiago de Chile
- OMS (1999): *Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad*, Recuperado en <http://www.discapnet.es/NR/rdonlyres/e7dtgzftjd4jnvspx4sjjwlnqi4s5prvneethaofuwaxciwtfj7lqyjm4to7yet4dryo gntjb5einw6fyfgyvmwh53ha/C>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Organización Internacional del Trabajo y Universidad Nacional (2015). *Caja de herramientas Redes Locales de Intermediación de Empleo para Personas con Discapacidad*. Oficina Internacional del Trabajo, San José
- Quintero, A. (s.f.): *Selección de personal por competencias*, http://cmap.upb.edu.co/rid=1227502343677_657199519_11734/D-08%20COMPETENCIAS%20Selecci%C3%B3n%20por%20Competencias.doc
- Palacios, Agustina (2008): *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), Ediciones CINCA, Madrid.
- Suter, Rhiannon, et. al. (2007): *Realising Potential: Disability Confidence Builds Better Business*, Cornell University, ILR School, Gladnet Collection, United Kingdom.
- Tobón, S. (2005): *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*, Eco ediciones, Bogotá.
- Trust for the Americas (2009): *Currículo digital: Módulo de capacitación empresarial sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Organización de Estados Americanos. Fundación para las Américas
- Trust For the Americas. (2009): *Guía de información básica para facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad a puestos de trabajo*, POETA, OES, San José: POETA. OEA.
- Trust for the Americas. (2010): *Guía regional de accesibilidad para empleadores*, OEA, BID, Washington D.C.
- UNESCO (2005): *Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All*, United Nations
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (2012): *The Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, Training Guide, Professional Training Series, No. 19, New York and Geneva.
- Vallarino, N. (2010): *Análisis de los factores que mejoran el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad, a través de la gestión del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en la Ciudad de Panamá, años 2006 a 2009*, Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana, San José.
- Varios (2014): *Mitos y prejuicios en la contratación de trabajadores con discapacidad*, <http://www.incluyeme.com/mitos-y-prejuicios-en-la-contratacion-de-trabajadores-con-discapacidad/>
- Viquez, M. (2012). *Guía para la inspección y diagnóstico de condiciones de accesibilidad en lugares de trabajo y negocios*, <http://www.slideshare.net/AEDCR/gua-para-inspeccion-y-diagnostico-de-condiciones-de-accesibilidad-en-lugares-de-trabajo-y-negocios#>
- Vogel, Nadine (2011): *"Disability Employee Resource Groups"*, in Diversity Journal, <http://www.diversityjournal.com/5688-disability-employee-resource-groups/>

Sitios Web consultados

Adaptar.

<http://adaptyar.ibv.org>

Adapta Empleo.

<http://www.adaptaempleo.es>

Adaptación de Puestos de Trabajo, Recomendaciones y Ayudas Técnicas (APTRA).

<http://aptra.port talento.es/aptra/index.aspx>

Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED)

<http://www.aedcr.com>

Atención a la deficiencia auditiva.

<http://www.oiresclave.org>

Busco Empleo.

<http://buscoempleocr.com>

Confederación Mexicana de Organizaciones a favor de la Persona con Discapacidad Inerlecular, A.C

<http://www.confe.org.mx>

Conocimientos Web.

<http://www.conocimientosweb.net>

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTEFOR).

<http://www.oitcinterfor.org>

Employer Assitance and Resource Network.

<http://www.askearn.org>

Inclúyeme:

<http://www.incluyeme.com>

Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (INTECO). Catálogo de Normas Técnicas.

<http://inteco.or.cr/esp/centro-documentacion/catalogo-de-normas>

Integración laboral de personas con discapacidad en las entidades financieras.

<http://bancadis.ibv.org>

Job Accommodation Network (JAN):

<http://askjan.org/espanol/espanol.htm>

Servicio de información sobre discapacidad (SID).

<http://sid.usal.es/default.aspx>

TUTOR-DIS.

<http://tutor-dis.ibv.org>

