

Caja de Herramientas para Empresas Inclusivas

6

Ajustes razonables

AJUSTES
RAZONABLES

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.	Definición de ajustes razonables	4
	Características	4
2.	Algunos tipos de ajustes razonables	6
	Accesabilidad	6
	Adaptaciones	6
	Productos de apoyo	8
	Otros apoyos	8
3.	Cómo realizar los ajustes razonables: algunos lineamientos	10
4.	Referencias bibliográficas	11

Definición de ajustes razonables

Según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, por “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.

Los ajustes razonables pueden implementarse en un entorno de trabajo, una institución de enseñanza, un centro de atención de salud o un servicio de transporte. En los lugares de trabajo los ajustes razonables pueden implicar modificaciones físicas en los locales, adquirir o modificar equipo, proporcionar lector o interprete, realizar actividades adecuadas de capacitación o supervisión, adaptar los procesos de realización de pruebas o evaluaciones, modificar el horario habitual y/o asignar algunas funciones de un cargo a otra persona (OACDH, 2014)

La denegación de ajustes razonables a una persona con discapacidad constituye una forma de discriminación puesto que se implementan con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades. De acuerdo a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad los Estados deben adoptar las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables para promover la igualdad y eliminar la discriminación (OACDH, 2014).

Características

Los ajustes razonables tienen las siguientes características:

- **Son modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas:** para que las personas con discapacidad puedan desempeñarse eficientemente, en condiciones de seguridad, autonomía y comodidad en un puesto de trabajo. Modificar es transformar respecto de un estado inicial, alterando algunas características pero sin modificar la esencia y adaptar se entiende como “acomodar” a una situación en particular. Por esta razón, se entenderá como “adecuado” o “necesario” aquellos ajustes que no impliquen: la transformación total del “núcleo central” del puesto de trabajo, cambios generales o sustantivos distintos a la actividad de la empresa, y/o riesgos para la salud y seguridad ocupacional de la persona solicitante. Se debe recordar que los ajustes mas bien, comprenden la eliminación –o modificación- de los factores ambientales que pueden limitar o dificultar el desarrollo laboral de la persona con discapacidad (IMSERSO, 2008).
- **No imponen una carga desproporcionada o indebida:** esto significa que los ajustes deben ser “razonables”. Por razonable se entiende que los ajustes que se implementen no deben imponer una carga desproporcionada o indebida a la persona o entidad que se espera los realice. Si bien el término “razonable” es bastante subjetivo y no hay un conjunto de criterios únicos que definan lo que es razonable o no, si existen una serie factores a tener en cuenta para determinar si los ajustes solicitados constituyen o no una carga desproporcionada. Entre ellos se señalan: la viabilidad de los cambios requeridos; el costo; la naturaleza, el volumen y los recursos de la entidad que se espera que los realice; la disponibilidad de apoyo financiero de otra índole; los efectos para la seguridad y la salud en el trabajo; y la repercusión en las actividades de la entidad (OACDH, 2014). Es importante tener presente que la legislación señala que el denegarlos es acto de discriminación excepto “cuando los ajustes impongan

una carga desproporcionada o indebida a la persona o entidad que se espera los realice”. En este último caso, “el hecho de no proceder a realizarlos no constituiría discriminación” (OACDH, 2014:99).

- **En favor de alguien que los ha solicitado:** los ajustes razonables se implementan a favor de una persona con discapacidad que los solicite, por lo que de no deben confundirse con las medidas de accesibilidad generales del artículo 9 de la CDPD o del capítulo “Acceso al espacio físico” de la Ley 7600 y su Reglamento (OACDH,2014). Aunque existen una serie de recomendaciones de posibles ajustes que puedan realizarse a personas con discapacidad con ciertas deficiencias, es fundamental tener presente que se deberá analizar cada situación concreta para implementar los ajustes específicos que sean necesarios y adecuados a esa persona en particular. Las personas con las mismas deficiencias pueden incluso tener necesidades diferentes entre sí y los ajustes “razonables” para unos ,pueden no serlo para otros. Por ello, aunque existan algunas clasificaciones para realizarlos y en los Recuadros 1 y 2 de esta Caja de herramientas se ofrezcan ejemplos de algunos posibles ajustes, la regla de oro será siempre analizar cada caso concreto previa consulta con la persona con discapacidad que lo solicita.
- **No implican costos elevados:** los ajustes razonables generalmente suelen ser sencillos y de bajo costo. Uno de los criterios que parecen más sólidos para considerar la “razonabilidad” del ajuste en el puesto de trabajo, es el criterio económico. En ese sentido, es necesario enfatizar que no todos los ajustes son caros y difíciles de realizar y que la empresa debe ponderar el costo-beneficio de realizar el ajuste. Para Costa Rica, se debe tener presente que según la Ley N° 7092 sobre el impuesto a la renta e incentivo en favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad, las medidas, ajustes y adaptaciones que se ejecutan en el puesto de trabajo para personas con discapacidad, al igual que los salarios y demás bonificaciones, también son deducibles del pago del impuesto sobre la renta de la empresa (véase Módulo 8).
- **Se dirigen a garantizar el goce o ejercicio de los derechos humanos de las personas con discapacidad:** su función es 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. En este sentido, los ajustes no son “privilegios” o “concesiones” hacia las personas trabajadoras con discapacidad, son necesarios para lograr la igualdad de oportunidades. Como ya se señaló líneas arriba, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece como una de las formas de discriminación por motivos de discapacidad, la denegación de ajustes razonables.

Algunos tipos de ajustes razonables en el lugar de trabajo

Los ajustes razonables en el lugar de trabajo pueden incluir la implementación de medidas dirigidas a garantizar la accesibilidad, la realización de adaptaciones al entorno de trabajo y el uso de apoyos como animales de servicio, la asistencia personal, productos de apoyo, entre otros.

Accesibilidad

La Ley 7600 de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y su Reglamento señalan que las construcciones nuevas, ampliaciones o remodelaciones de edificios, parques, aceras, jardines, plazas, vías, servicios sanitarios y otros espacios de propiedad pública, deberán efectuarse conforme a las especificaciones técnicas reglamentarias de los organismos públicos y privados encargados de la materia. Las edificaciones privadas que impliquen concurrencia y brinden atención al público deberán contar con las mismas características establecidas para las edificaciones y espacios públicos.

Para una empresa inclusiva, contar con accesibilidad según lo exigido por la ley, debería ser el “kilómetro cero a partir del cual empezar a medir lo que es una adaptación razonable” (IMSERSO, 2008). Como se mencionó líneas arriba, los ajustes razonables en cuanto a accesibilidad se refiere, no deberían hacer alusión a los requisitos mínimos de accesibilidad establecidos en la Ley 7600 y su Reglamento, sino a otras transformaciones o adaptaciones del espacio físico que sean necesarios para el desempeño de una persona trabajadora con discapacidad.

Las empresas inclusivas incorporan el concepto de diseño universal en todo su quehacer para lograr una mayor cercanía con todos sus públicos de interés (trabajadores, socios, proveedores, clientes, consumidores, comunidad). Por ello, procuran que todas las personas trabajadoras con discapacidad tengan acceso no solo a su área específica de trabajo, sino a todas aquellas áreas comunes de la empresa: servicios sanitarios, sala de reuniones, cocina o comedor, oficina de personal, de las jefaturas, recepción, etc.

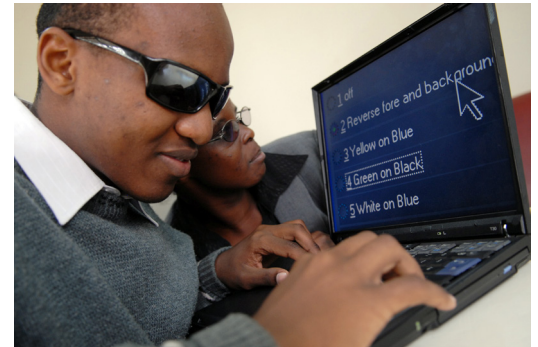
En el módulo 3 “Acceso al espacio físico y transporte” se mencionó que la accesibilidad no solo hace referencia a la infraestructura, sino también a la comunicación y a la información. Por consiguiente, la accesibilidad en el lugar de trabajo deberá incluir todo lo dispuesto por la legislación vigente, así como la señalización, el desarrollo de manuales, instrucciones sobre el lugar de trabajo, planes de seguridad y evacuación en diversos formatos, inclusive digitales.

Adaptaciones en el lugar de trabajo

Son todos aquellos “acomodos” necesarios para el desempeño laboral de la persona con discapacidad. Comprenden la modificación, ajuste o diseño de las condiciones y estructuras del puesto de trabajo, considerando espacios, procesos y actividades en función de las necesidades de las personas con discapacidad (Trust For The Américas, 2009).

Las adaptaciones pueden incluir modificaciones a las condiciones y entorno del trabajo, las herramientas, equipo y recursos para realizar las actividades productivas, así como también cambios al puesto de trabajo relacionados con la organización y gestión de tareas y funciones, horario de trabajo, nivel de exigencia del puesto, condiciones de salud ocupacional, entre otros. Para efectuar las adaptaciones en el lugar de trabajo siempre se debe consultar a las personas trabajadoras con discapacidad que las solicitan (Figura 1).

Figura 1



Fuente: <http://www.buscoempleocr.com>

A modo de ejemplo, en el Recuadro 1, se presentan algunas fichas de acomodaciones en el empleo para personas usuarias de sillas de ruedas y con discapacidad mental o psicosocial, desarrolladas por el Job Accomodation Network (JAN)

Recuadro 1. Ejemplos de fichas de acomodación en el empleo para personas usuarias de silla de ruedas y personas con discapacidad mental o psicosocial

Ficha de acomodación en el empleo para personas usuarias de silla de ruedas	Ficha de acomodación en el empleo para personas con discapacidad mental o psicosocial
<p>Actividades de la vida diaria</p> <ul style="list-style-type: none"> -Si la persona lo requiere, permita que cuente con un asistente personal para ir al baño, comer, etc. -Permita descansos periódicos para cambiar de posición u otros requerimientos <p>Estación de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mesas o escritorios regulables -Archivos y gabinetes accesibles -Suministros de oficina en lugar de fácil acceso -Pasadores de páginas y sostenedores de libros para personas que no puedan manipular papel <p>Lugar de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> -Horario flexible para utilizar transporte público -Estacionamiento accesible -Camino accesible del estacionamiento al lugar de trabajo -Accesibilidad a baños, comedores, salas de descanso, etc. 	<p>Asistencia y puntualidad</p> <ul style="list-style-type: none"> -Permita ausencias flexibles -Proporcione una hora de inicio flexible <p>Cumplimiento de los plazos y organización</p> <ul style="list-style-type: none"> -Que la persona escriba diariamente listas para hacer y que las marque a medida que se completan -Proporcione un modelo para la gestión de tareas -Proporcione retroalimentación permanente y directrices claras sobre el progreso de las tareas pendientes. <p>Mantener la concentración y controlar las distracciones</p> <ul style="list-style-type: none"> -Reduzca las distracciones en el área de trabajo -Proporcione cubículos u oficina privada -Permita que el empleado escuche música relajante con auriculares -Aumente la visibilidad natural o provea iluminación de espectro completo
<p>Tomado parcialmente de: JAN: Acomodaciones en el empleo, http://askjan.org/espanol/espanol.htm</p>	

Productos de apoyo

Los productos de apoyo son elementos requeridos por una persona con discapacidad para mejorar su funcionalidad y garantizar su autonomía (Ley 7.600). Pueden incluir cualquier producto que se destine a mejorar la calidad de vida, facilitar la participación y propiciar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Por productos se entiende como dispositivos, equipo, instrumentos y softwares, como silla de ruedas, bastones, muletas, ortesis, audífonos, punteros, lectores y magnificadores de pantalla, entre otros. (PNUD, OIT y UNA,2015)

Algunos de estos productos de apoyo son necesarios para la vida diaria, movilización, y comunicación de la persona con discapacidad más allá del trabajo, por lo cual, seguramente la persona los traerá siempre consigo (p.e. silla de ruedas o audífonos). En otros casos, estos dispositivos podrían ser utilizados específicamente para desempeñarse adecuadamente en el trabajo (p. e. micrófonos, teclados con ciertas particularidades, etc.).

Otros apoyos

Los apoyos se dirigen a minimizar o suprimir las barreras que presenta el entorno a las personas con discapacidad para promover la igualdad de oportunidades y eliminar su discriminación. Los apoyos que requiere una persona con discapacidad pueden variar en intensidad y ser muy específicos y particulares. En el ámbito laboral, los apoyos podrían incluir el uso de animales de asistencia para desplazarse o realizar algunas tareas, el uso de intérprete de lenguaje de señas para minimizar las barreras de comunicación o la asistencia personal para facilitar el desempeño de algunas funciones y/o tareas específicas de forma segura y más eficientemente.



Asimismo, otros apoyos podrían consistir en recibir capacitación, asesoría, y/o acompañamiento (“coaching”) durante del proceso de inducción del trabajador/a en la organización o de manera permanente para garantizar su permanencia en el empleo, aumentar su grado de autonomía y garantizar oportunidades equiparables de acceso al desarrollo.

En el Recuadro 2 se presentan algunos ejemplos de ajustes razonables que pueden requerir personas con discapacidad visual, auditiva, intelectual, física o mental o psicosocial. Es importante recalcar que no todas las personas trabajadoras con discapacidad requieren la implementación de ajustes razonables, en muchos casos, simplemente lo que necesitan es la disposición del empleador para ser contratada.

Recuadro 2. Algunos ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad



Personas con discapacidad visual	Personas con discapacidad auditiva	Personas con discapacidad intelectual	Personas con discapacidad física	Personas con discapacidad mental o psicosocial
<ul style="list-style-type: none"> -Eliminar obstáculos en áreas de desplazamiento, considerar pisos antideslizantes, con guías de desplazamiento, mapas táctiles, pasamanos, luces de seguridad con sonido para evacuación en caso de emergencia. -Utilización de textos en Braille, formatos gráficos, digitales o en audio. -Uso de software especializado: Zoomtext, Jaws, teléfonos táctiles, dispositivos (lupas) -Digitalización con escáner de textos impresos, lectura oral de comunicados, asistencia de guía visual para dar a conocer el entorno de trabajo, en giras o viajes de trabajo y en caso de evacuación o situaciones de riesgo. 	<ul style="list-style-type: none"> -Consulte sobre el lenguaje que prefiere utilizar, puede ser LESCO, o algún otro. -Pizarras o pantallas informativas, adaptación de equipos con requerimientos auditivos a equipos con luz o vibración, señalización de espacios y rutas de salida y sistemas de evacuación visual con recursos luminosos para indicar mensajes de alerta o riesgo. - Uso de audífonos, de teclado de comunicación con emisión de voz, micrófono, teléfonos celulares con mensajería de texto instantánea, correo electrónico y fax, libreta de notas, pizarra o computadora. -Asistencia de intérpretes en conferencias, reuniones y eventos de socialización masiva. 	<ul style="list-style-type: none"> -Organización de los materiales de trabajo, utilización de conceptos claros, símbolos o imágenes. -División de las tareas en pasos, pausas de descanso en el horario, etc. -Señalización de las áreas de trabajo con símbolos, así como comedor, servicios sanitarios, espacios de evacuación, etc. -Utilización de calculadoras, teclados con información básica, software de apoyo, etc. -Tutorías y supervisión en el desarrollo de las tareas, asistencia en caso de evacuación y situaciones de riesgo, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> -Revisión del entorno, para asegurar acceso al espacio físico. -Revisión de los instrumentos de trabajo, equipo y muebles, para asegurar acceso. - Software especializado, a sus necesidades particulares, sillas ergonómicas, punteros, y equipo y mobiliario adaptado a los requerimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Ubicación en espacios menos colectivos. -Brindar privacidad y silencio en la estación de trabajo. -Brindar flexibilidad en el horario. -Apoyo en la organización de las tareas y el tiempo en que deben realizarse.

Fuente: elaboración propia

Cómo realizar los ajustes razonables: algunos lineamientos

Algunos lineamientos para la realización de ajustes razonables en una empresa son los siguientes:

- **Evaluar y planificar la forma de llevar a cabo los ajustes.** Esto se realiza con la participación activa y plena de la persona con discapacidad, a quien se le consulta –en primera instancia- los ajustes requeridos y la forma de realizarlos. Además puede participar el personal encargado de los procesos de inclusión, una representación de los y las trabajadoras, dependiendo de la magnitud de los ajustes a realizar. Lo importante es que el proceso de diseño e implementación de los ajustes, forme parte del proceso de aprendizaje de toda la empresa.
- **Contar con estudios de accesibilidad y diseño universal.** Es pertinente contar con estudios de accesibilidad y diseño universal del espacio físico, que le permitan al empleador identificar facilitadores o apoyos y barreras del entorno.
- **Buscar asesoría de profesionales en el tema.** Algunos ajustes razonables como las adaptaciones y apoyos específicos en el puesto de trabajo, requieren de asesoría de profesionales especializados en diferentes campos como arquitectura, diseño industrial, terapia ocupacional, etc. La disciplina profesional que tiene una mayor relación con los ajustes del puesto de trabajo es la terapia ocupacional, cuyo propósito es aprovechar las capacidades y funciones de las que dispone la personas para poder crear a su alrededor un ambiente en el que no esté en desventaja para desempeñar sus funciones.

Tanto la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (art. 27.1.i) como la Ley 7600, en su art. 26, establece que el Estado ofrecerá asesoramiento técnico para que los empleadores puedan adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona con discapacidad que lo requieran. Actualmente, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) así como algunas otras instituciones, como el Programa UNA Oportunidad de Empleo de la Universidad Nacional pueden ofrecer asesoría al empleador (Módulo 9).

En el recuadro 3 se presentan algunos recursos en línea que pueden orientar a la empresas sobre la implementación de ajustes razonables a trabajadores/as con discapacidad.

Recuadro 3. Algunos recursos en línea para ajustes razonables

Asesoría sobre ajustes razonables, contiene mucha información práctica:

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

Información y recomendaciones sobre adaptaciones y ajustes razonables:

- <http://bancadis.ibv.org/index.php/recomendaciones-de-adaptacion/89>

Asesor Interactivo de ayuda a empresas y candidatos a puestos y/o perfiles, adecuados al sector comercio para personas con discapacidad:

- <http://www.adaptaempleo.es/>

Ideas de adaptaciones para personas con deficiencia auditiva:

- [http://www.oiresclave.org/index.php?option=com_content&view=article&id=14:adaptaciones-en-el-puesto-de-trabajo&catid=34:empleo-sourcetitle-gsource&Itemid=82:](http://www.oiresclave.org/index.php?option=com_content&view=article&id=14:adaptaciones-en-el-puesto-de-trabajo&catid=34:empleo-sourcetitle-gsource&Itemid=82)

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-adeuada/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/e7dtgzftjd4jnvsp4s5sjwlnq4s5prvneethaofuwaxciwtfj7lqyjm4to7yet4dryogntjb5einw6fyfgvmwh53ha/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.portalento.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>

