

Caja de Herramientas para Empresas Inclusivas

7

Promoviendo una cultura de inclusión en la empresa

PROMOVRIENDO UNA CULTURA DE INCLUSIÓN EN LA EMPRESA

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. Las claves de una inclusión exitosa	4
2. Estrategia de comunicación:	
“Comunicar con claridad hacia adentro y hacia afuera”	5
Estrategia externa de comunicación	5
Estrategia interna de comunicación	6
3. Grupo de recursos para la inclusión	7
4. Desarrollo de un programa continuo de capacitación y sensibilización	10
Taller 1. Respeto, reconocimiento del otro u otra y compromiso	11
Taller 2. Autodeterminación y vida independiente	12
Taller 3. Entendiendo la discapacidad desde una perspectiva de derechos	14
5. Referencias bibliográficas	15

Las claves de una inclusión exitosa

Para las empresas inclusivas el proceso de incluir a personas con discapacidad en todo su quehacer es exitoso en la medida en que se logre un cambio cultural en la empresa. Los mayores obstáculos para la contratación de personas con discapacidad radican en los mitos y barreras que se han creado alrededor de la discapacidad.

La contratación de personas con discapacidad es un primer paso para derribar esos mitos y barreras. Este paso debe ser seguido por un proceso sistemático de capacitación y sensibilización de toda la empresa. La participación de todo el personal en las diferentes fases del proceso de inclusión es muy importante. Esta participación debe darse como resultado de una directriz directa, emanada de las instancias jerárquicas más altas de la empresa, pero también generada como producto de la capacitación, del convencimiento y de la sensibilización (Recuadro 1).

Este módulo pretende brindar algunos insumos para apoyar la construcción de una cultura inclusiva en la empresa, analizando tres aspectos fundamentales: la estrategia de comunicación, la conformación de un grupo de recursos para la inclusión dentro de la empresa y el desarrollo de un programa permanente de capacitación y sensibilización en el tema.

Recuadro 1. Las claves del éxito de una empresa inclusiva

La empresa Bimbo, comparte las claves de su éxito como “Empresa Incluyente”:

1. El director general debe estar completamente involucrado en el tema. Como líder se tiene la capacidad de permear en todas las áreas de la empresa.
2. Hacer negociaciones con los directores de áreas involucrados y enviar lineamientos claros a todo el personal.
3. Dar seguimiento de cerca al proceso. Es fundamental tener una persona o un área dedicada al tema constantemente. Así también dar seguimiento a los talleres de sensibilización al equipo de trabajo donde se incluye el personal.
4. Compartir con todas las áreas de la empresa la experiencia de tener a una persona con discapacidad trabajando. De esta manera la experiencia directa permea en las diferentes áreas laborales y se ayuda a quitar prejuicios.

Fuente: Sitio Web Confederación Mexicana de Organizaciones a favor de la Persona con Discapacidad Inerlecual, A.C <http://www.confed.org.mx>

Estrategia de comunicación: comunicar con claridad hacia adentro y hacia afuera

Para crear un fuerte compromiso en todos los niveles de la empresa y asegurarse que realmente se está promoviendo y manteniendo un ambiente verdaderamente diverso e inclusivo, las empresas incluyentes implementan una estrategia de comunicación clara a lo interno y externo de su organización.

Las empresas inclusivas comunican con claridad su meta de poseer una estrategia de negocio y empleo incluyente en todos los niveles de la organización. Por ello, le hacen saber a todo su personal que la diversidad es un “asunto de negocios”. De esta manera, procuran que este mensaje sea transversal a toda la organización, empezando por el liderazgo de la empresa al más alto nivel, incluyendo a ejecutivos/as, equipos líderes, junta directiva, e involucrando activamente a los otros niveles de la empresa como gerencias y supervisores, -particularmente al personal de recursos humanos- y otros involucrados en las decisiones relacionadas con el reclutamiento y la contratación.

A continuación se presentan algunas recomendaciones que deberían considerarse a la hora de desarrollar la estrategia externa e interna de comunicación de la empresa para lograr llevar con claridad, el mensaje de la inclusión a lo largo de toda la organización.

Estrategia externa de comunicación

- Diseñar e implementar una política de comunicación de la empresa, tanto interna como externa, que exprese en forma clara y directa el compromiso que esta posee en la promoción de la inclusión de personas con discapacidad en todas las dimensiones de la empresa (como clientes, proveedores, consumidores, trabajadores, socios, entre otros). (Módulo 2 y Módulo 4).
- Dar a conocer la experiencia de la empresa. Esto significa estar anuentes a compartir tanto los logros y las buenas prácticas, como también las limitaciones y las lecciones aprendidas. Y por supuesto, estar dispuestos a animar a otras empresas a ser inclusivas.
- Incluir la discapacidad en las diferentes políticas y actividades hacia la diversidad que lleve a cabo la empresa. Esto implica utilizar las palabras “discapacidad” y “personas con discapacidad” en los diversos documentos promocionales de la empresa.
- Invitar a organizaciones de personas con discapacidad y a reconocidas personas con discapacidad, líderes en diversos campos, a actividades de la empresa. Pueden ser charlas, seminarios, conferencias o simplemente como invitados/as a los eventos empresariales. Es decir, incluir a las personas con discapacidad como parte de los actores clave (stakeholders) de la empresa.

Estrategia interna de comunicación

- Realizar reuniones especiales, sesiones de orientación y programas de capacitación dirigidos a los diferentes niveles de la empresa: ejecutivos/as, gerentes, personal de supervisión, sindicatos o asociaciones de empleados/as, sobre temas relacionados con la inclusión y la discapacidad.
- Procurar la participación de personas con discapacidad en los diferentes órganos decisorios de la empresa, incluyendo la junta directiva.
- Involucrar a las gerencias y los supervisores en el proceso de inclusión y hacerlos responsables de actividades concretas.
- Adoptar un programa de premios y reconocimientos dirigido a las personas dentro de la empresa que realicen contribuciones positivas al proceso de inclusión de las personas con discapacidad (tomando en cuenta a las mismas personas con discapacidad).
- Animar a trabajadores/as con discapacidad y a otros empleados/as a identificar barreras existentes en la empresa, sin miedo y sin represalias. Establecer mecanismos y espacios para que los/as trabajadores/as puedan brindar este tipo de información en forma anónima y confidencial.
- Establecer políticas generales de flexibilidad en el puesto de trabajo y de realización de ajustes para todas las personas que lo requieran, con o sin discapacidad, por ejemplo la utilización del teletrabajo, si es adecuado para la empresa, u otras alternativas similares.

Grupo de recursos para la inclusión

Los grupos de recursos para la inclusión (“*Employee Resource Group*”) son muy utilizados en Estados Unidos, como un mecanismo para apoyar la inclusión de personas con discapacidad en las empresas (Recuadro 2).

Son estructuras internas que buscan promover el proceso de inclusión de una manera integral y crear una cultura de inclusión en la empresa. Además, brindan oportunidades para que las personas trabajadoras conformen redes de apoyo, compartan inquietudes, intereses y experiencias. Es fundamental que estos grupos estén vinculados directamente a las metas y objetivos estratégicos de la empresa y no como un grupo de apoyo aislado (lo cual sería contrario a la visión inclusiva). El grupo de apoyo puede ser iniciado por las personas empleadoras o por los mismos empleados. Algunas de las funciones del grupo pueden ser:

- Revisar las políticas y procesos de la empresa que afectan a las personas con discapacidad
- Identificar oportunidades en el mercado para productos y servicios dirigidos a las personas con discapacidad.
- Visibilizar a las personas con discapacidad a lo interno de la empresa y promover que hagan carrera en la empresa, que se superen y progresen.
- Colaborar con equipos internos sobre temas de accesibilidad del espacio físico, la tecnología y todo el ambiente de trabajo.
- Concienciar a todo el personal sobre temas que afectan a las personas con discapacidad.
- Colaborar en el proceso de inducción de las personas con discapacidad que se contraten.

Recuadro 2. Los Grupos de recursos para la inclusión (Employee Resource Group)

En Estados Unidos, los grupos de recursos para la inclusión también han servido como grupos focales para que la empresa desarrolle y pruebe productos y servicios dirigidos a las personas con discapacidad. Por ejemplo, en la Ford Motor Company, el grupo de recursos para la inclusión brindó valiosas sugerencias sobre el diseño de vehículos y campañas publicitarias. En la compañía Hewlett Packard (HP) el grupo de recursos para la inclusión realizó pruebas a los productos de esa empresa. En la empresa Ely Lilly (productos para la salud), los integrantes del grupo recopilaron información sobre la comunidad para apoyar en el reclutamiento de personal.

En síntesis, los grupos de recursos para la inclusión pueden ser herramientas funcionales y estratégicas para fortalecer las iniciativas hacia la inclusión de la empresa, además de que coadyuvan en la creación de una cultura inclusiva.

Fuente: Sitio Web Employer Assistance and Resource Network http://www.askearn.org/refdesk/Workplace_Culture/Employee_Resource

En el Recuadro 3 se presentan los diferentes pasos, a modo de guía, para formar e implementar grupos de recursos para la inclusión.

Recuadro 3. Cómo formar e implementar grupos de recursos para la inclusión

CÓMO EMPEZAR		
Paso 1	Comenzar desde arriba y lograr el apoyo de los/as ejecutivos/as de la empresa	Deben estar integrados por personal de la empresa (recursos humanos, trabajadores/as con discapacidad, etc.), pero es fundamental el apoyo de los altos mandos. También es importante nombrar a una persona coordinadora que tenga acceso al nivel decisorio de la empresa
Paso 2	Crear alianzas y vinculaciones con otros equipos o grupos para la diversidad	Dependiendo del tamaño de la empresa, habrá otros equipos o grupos para lograr la diversidad de la empresa en otras áreas diferentes a la discapacidad (étnico, grupo etario, género, etc.) Es fundamental crear alianzas con estos grupos.
Paso 3	Involucrar a empleados y empleadas	Elaborar un plan para desarrollar estrategias para involucrar a los/as trabajadores/as de la empresa. Se pueden desarrollar materiales, difundir mediante el intranet, los boletines y comunicados internos, realizar eventos o aprovechar los ya programados para dar a conocer el grupo.
Paso 4	Elaborar un presupuesto y asegurar financiamiento	Una vez establecidos los objetivos del grupo, se debe elaborar un presupuesto para la implementación de las actividades que se planeen y ser sometido a consideración de los/as ejecutivos/as de la empresa, o elaborar estrategias de financiamiento (p.e. cuotas, contribuciones, etc.)

Recuadro 3. Cómo formar e implementar grupos de recursos para la inclusión

IMPLEMENTACIÓN		
Paso 5	Nombre del grupo	Es recomendable darle un nombre al grupo, que refleje su misión y valores.
Paso 6	Misión y metas	La misión y las metas del grupo deben estar estrechamente relacionadas con las metas empresariales de la organización. Además, deben reflejar los valores de la empresa.
Paso 7	Diseñar una estructura	La estructura se refiere a la forma de organización y trabajo: reuniones y calendarización de las mismas, actividades alternativas para quienes no puedan participar en las reuniones, lugar de las reuniones, roles a asumir por cada integrante, cómo se toman los acuerdos y cómo se les da seguimiento, etc.
Paso 8	Creando soluciones innovadoras	Identificar actividades innovadoras y estratégicas que puede realizar el grupo para fortalecer la diversidad. Por ejemplo, crear un equipo de mentores para los procesos de inducción de las personas con discapacidad que se contraten, cómo involucrar a la comunidad, etc. Es recomendable realizar sesiones de “lluvia de ideas” para encontrar ideas innovadoras y estratégicas.
Paso 9	Desafíos	Cuando se enfrenten desafíos para la formación, desarrollo, implementación o seguimiento del grupo, su misión y/o metas, es conveniente identificar las raíces de estos desafíos y elaborar un plan para superar los desafíos, aprovechando lo que se puede aprender de los mismos. Entre los desafíos pueden estar: falta de apoyo, dificultad de reclutar empleados/as, falta de tiempo para reuniones, falta de financiamiento para las actividades, etc.
Paso 10	Mantener vivo el interés	Es fundamental mantener vivo el interés de la empresa para que el grupo sea exitoso y logre sus objetivos. Para ello, es importante mantenerse fiel a la misión, objetivos, metas y plan previamente definidos, mantener una comunicación abierta y rendir cuentas de forma transparente, visibilizar al grupo a lo interno de la empresa, responder a las desafíos y luchar contra los obstáculos.
Paso 11	Articular vinculaciones con otros grupos y con la visión amplia de diversidad	La inclusión de la discapacidad en la empresa debe verse como parte de la inclusión de la diversidad en general (etaria, género, étnica, etc.) y, por lo tanto, debe haber articulación entre las diversas iniciativas de la empresa hacia la diversidad. Inclusive para ser más eficiente y eficaz, se puede compartir con otros grupos similares el presupuesto, recursos, etc.
Paso 12	Medir los logros alcanzados	Es importante establecer indicadores contra los cuales se puedan medir avances, logros y limitaciones. Los indicadores pueden ser muy variados: número de personas contratadas, publicación de boletines, realización de eventos, mayor participación de la empresa, etc.

Fuente: Sitio Web Employer Assistance and Resource Network http://www.askearn.org/refdesk/Workplace_Culture/Employee_Resource

Desarrollo de un programa continuo de capacitación y sensibilización

Los programas de capacitación y sensibilización continua pueden ser útiles para fortalecer el proceso de inclusión y en especial, para crear una cultura inclusiva en la empresa, debidamente informada y capacitada sobre temas relacionados con la discapacidad, desde un enfoque de derechos.

Es importante que a la hora de diseñar e implementar el programa de capacitación se tenga presente que las personas que conduzcan los talleres o charlas estén adecuadamente capacitadas en temas de diversidad, en general, y discapacidad, en particular, porque los dos aspectos deben ser continuamente relacionados. De igual manera, es importante recordar que en estas actividades de capacitación todo el personal de la empresa debe participar y no únicamente aquel que trabaja, o trabajará, más de cerca con la/s personas/s con discapacidad contratada/s. Si la empresa está convencida de que la diversidad es parte de su estrategia de negocio esta deberá estar preparada para incluir a clientes, consumidores, proveedores, socios y miembros de su comunidad con discapacidad en todos los aspectos que correspondan. Sólo así será una empresa verdaderamente inclusiva.

Por último, es recomendable que el programa de capacitación se diseñe bajo una metodología participativa e interactiva. Para ello se puede recurrir a la invitación de algunas personas clave para realizar la introducción de un tema, ilustrar algún aspecto o compartir alguna experiencia. Por ejemplo, se podría invitar a un/a representante de otra empresa que ha realizado con éxito el proceso de inclusión laboral, a una persona con discapacidad, a un/a especialista en el tema, entre otros.

Seguidamente, a manera de ejemplo se presenta una propuesta de tres Talleres que podrían ser de utilidad para introducir la temática de discapacidad desde una perspectiva de derechos humanos en la cultura organizacional.

Taller 1: Respeto, reconocimiento del otro u otra y compromiso

El objetivo de este taller es establecer vínculos entre las personas participantes, trabajadoras de la misma empresa, para lograr el reconocimiento de sí mismo y del otro/a, el respeto, la diversidad, la autoestima.

Al finalizar el taller, se espera que las personas participantes reconozcan, en sí mismas y en las demás, características personales que las hacen únicas, dignas de respeto e “iguales pero diferentes”.

En este taller, es recomendable que participe todo el personal de la empresa.

En el Recuadro 4 se presentan las actividades sugeridas.

Recuadro 4. Taller 1. Respeto, reconocimiento del otro/a y compromiso
Actividades sugeridas

Para iniciar: “Desfile de cualidades”	A la mitad: “Exposición de fotos”	Para finalizar: “Dibujando en grupo”
<p>Duración: 25 minutos Lugar: Interior Material: Papel, plumas, cinta</p>	<p>Duración: 60-75 minutos Lugar: Interior Material: Muchas fotos significativas, con gente diversa (discapacidad, género, etnia, edad, etc.)</p>	<p>Duración: 60 minutos Lugar: Interior Material: Útiles de dibujo, papel</p>
<p>Objetivo: Favorecer la autoestima y la aceptación de sí mismo y de los demás.</p>	<p>Objetivos: Favorecer la autoestima y la aceptación de opiniones personales en el grupo. Aprender a tomar decisiones satisfactorias con respeto y aprecio a las diferencias.</p>	<p>Objetivo: Favorecer la aceptación, la integración de grupo y el trabajo en equipo. Desarrollar la comunicación gráfica y la imaginación.</p>
<p>Desarrollo: Se trata de descubrir al menos 4 valores positivos de uno/a mismo/a. Todo el mundo escribe las características positivas que más valora de sí misma/o en una hoja. Al menos debe haber cuatro. Después de unos minutos, en silencio, todas las personas pasean por la sala con su papel sobre el pecho, de forma que todo el mundo pueda leerlo (funciona mejor con un ‘fondo’ de música suave). Todo el mundo puede añadir características positivas a las hojas de las demás personas, pidiendo la hoja en silencio y anotando la(s) nueva(s) característica(s) a la vista de esta persona. El (la) coordinador(a) puede proponer una señal específica para este intercambio. Es importante que el (la) coordinador(a) participe y estimule al grupo a buscar muchos aspectos positivos.</p>	<p>Desarrollo: Se colocan muchas fotos sugestivas en el salón. Cada persona observa atentamente todas las fotos y selecciona (en silencio) tres fotos que le llaman más la atención dejándolas en su lugar). Después cada quien busca una pareja y se comentan las respectivas tres fotos elegidas, tratando de llegar (en común acuerdo) a seleccionar sólo tres fotos significativas para ambas personas (dejándolas otra vez en su lugar). Luego se trabaja en grupos de cuatro que escuchan motivos de la otra pareja para otra vez quedarse (entre cuatro personas) con sólo tres fotos. Así sucesivamente. Este juego puede variar mucho según la intensidad de trabajo del grupo. En algunas ocasiones ha durado varias horas y ha sido muy significativo para la integración del grupo.</p>	<p>Desarrollo: El grupo decide dibujar algo, una escena histórica o social, unos objetos, una colección de animales, etc., de modo que cada persona dibuja una parte o participa de manera relevante y creativa en el resultado. Después se junta todo, aceptando cada una de las partes y dialogando sobre el trabajo particular de cada una y la obra final.</p>
<p>Preguntas evaluadoras: ¿Les costó encontrar aspectos positivos de sí mismos? ¿Por qué sí o por qué no? ¿Qué se añadió y por qué?</p>	<p>Evaluación. Es muy importante evaluar en este juego si fue posible llegar a un consenso o si se ensayaron formas de imposición. ¿Todo el mundo queda satisfecho con la solución?</p>	<p>Preguntas evaluadoras: ¿Qué efectos produjo el dibujo en el grupo? ¿Y el hecho de hacerlo trabajando en conjunto?</p>
<p>Fuente: Variación de la técnica Autoafirmación en Cascón, Paco, (Ed.) La alternativa del juego (2). Barcelona, Seminario de Educación para la Paz (Asociación pro Derechos Humanos), 1988, juego 2.27.</p>	<p>Fuente: Adaptación de Los carteles en Beristain, Carlos Martín & Cascón, Paco, La alternativa del juego en la educación para la paz y los derechos humanos. Barcelona, Seminario de Educación para la Paz (Asociación pro Derechos Humanos), 1986, juego 1.06.</p>	<p>Fuente: Jares, Xesús R., El placer de jugar juntos. Nuevas técnicas y juegos cooperativos. Madrid, Editorial CCS, 2001 (4), 1992, p. 79-80.</p>

Fuente: Elaboración propia

De previo a realizar estas actividades, es conveniente una charla motivacional/conceptual sobre la importancia del auto-reconocimiento y el reconocimiento de las demás personas. Esta charla puede estar a cargo del/la líder de la organización o de la persona que facilite el taller, que puede ser profesional en psicología, orientación, recursos humanos y otras áreas afines.

Taller 2: Autodeterminación y vida independiente

El objetivo de este taller es comprender los elementos fundamentales de la autodeterminación y la vida independiente.

Se espera que al finalizar este taller todas las personas participantes hayan realizado un proceso de comprensión de las implicaciones de obtener calidad de vida para la realización personal así como en la consecución de una vida independiente.

Población meta. Este taller está dirigido a todos y todas las trabajadoras de la empresa.

A continuación se sugieren algunas actividades que se pueden realizar durante el taller (Recuadro 5), las cuáles acompañarían la parte conceptual expositiva a cargo de la persona que facilite el taller, esta persona deberá ser profesional en Psicología, Orientación, Recursos Humanos y otras áreas afines.

Recuadro 5. Taller 2. Autodeterminación y vida independiente
Actividades sugeridas

Para iniciar: “¿Qué sabes de...?”	A la mitad: “Siluetas de aprecio”	Para finalizar: “Mi árbol”
<p>Duración: 25 minutos Lugar: Interior</p>	<p>Duración: 30-40 minutos Lugar: Interior Material: Pliegos de papel, marcadores</p>	<p>Duración: 30-40 minutos Lugar: Interior Material: Papel, marcadores, lapiceros</p>
<p>Objetivo: Conocer características personales de los y las demás participantes. Crear nuevos acercamientos entre los/las integrantes del grupo.</p> <p>Desarrollo: Las personas se sientan en círculo. Cada persona deberá buscar entre los demás participantes a alguien que reúna las características que se pidan de forma verbal. Pueden preguntarse entre sí para recabar información mutua. Encuentre a quien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - toque un instrumento. - le guste jugar video juegos. - haya nacido en el mismo mes. - hable un idioma diferente. - haya visitado más países. - le guste practicar el mismo deporte 	<p>Objetivos: Favorecer la autoestima, la aceptación y la cohesión del grupo. Estimular la expresión de sentimientos positivos. Identificarse con su propio cuerpo.</p> <p>Desarrollo: Se reparten pliegos grandes de papel, un pliego por persona. Por parejas se ayudan a dibujar una silueta a cada quien. Luego se juntan equipos de 6 a 8 personas quienes se conocen mejor. En silencio toman la silueta de una persona de su equipo y empiezan a escribir todas las demás personas del equipo al mismo tiempo: llenan la hoja con comentarios positivos sobre el/la dueña de la silueta. De preferencia se refieren a situaciones concretas, con frases enteras. Conviene poner una música de fondo. Es bueno insistir en el silencio y en evitar comentarios o bromas, que no son adecuados para el ambiente que se requiere para la actividad.</p>	<p>Objetivo: Promover el conocimiento propio y de las demás personas. Estimular la autoestima y la valoración positiva de las demás personas. Mejorar la confianza y la comunicación en el grupo.</p> <p>Desarrollo: Cada persona dibuja un árbol, el que más le guste, con sus raíces, su tronco y su follaje, sin entrar mucho en detalles. En las raíces escribe sus propias raíces, en el tronco escribe las actividades importantes que realiza normalmente y en el follaje apunta todos los éxitos relevantes (“frutos”) que se puede acordar. Al terminar puede compartir su árbol con algunas otras personas, en pareja en pequeños grupos. Las demás personas pueden añadir “frutos” al árbol de su compañera/o.</p>

Fuente: Elaboración propia

Recuadro 5. Taller 2. Autodeterminación y vida independiente
Actividades sugeridas

Para iniciar: “¿Qué sabes de...?”	A la mitad: “Siluetas de aprecio”	Para finalizar: “Mi árbol”
<p>Evaluación: Se valora en el grupo las similitudes y diferencias encontradas, si aprendieron algo nuevo de alguna persona</p>	<p>Evaluación. Después de dar suficiente tiempo para leer sus siluetas se analizan los sentimientos del grupo y se habla sobre nuestra profunda necesidad de afirmación y los tabúes hacia la expresión pública de sentimientos positivos hacia otras personas.</p>	<p>Preguntas evaluadoras: ¿Se valora lo suficiente? ¿Las demás personas han encontrado muchos “frutos” que no había puesto usted misma/o? ¿Puso “frutos” en el árbol de otra gente? ¿Cómo se ha sentido en la actividad?</p>
<p>Fuente: Planeta visual. Actividades para el desarrollo de habilidades sociales básicas</p>	<p>Fuente: Variación de una idea original de Stephanie Judson, en Cascón, Paco, (Ed.) La alternativa del juego (2). Barcelona, Seminario de Educación para la Paz (Asociación pro Derechos Humanos), 1988, (juego 2.18).</p>	<p>Fuente: Basado en una idea original de Lobato y Medina en Cascón, Paco, (Ed.) La alternativa del juego (2). Barcelona, Seminario de Educación para la Paz (Asociación pro Derechos Humanos), 1988, juego 2.23.</p>

Fuente: Elaboración propia

Taller 3: Entendiendo la discapacidad desde una perspectiva de derechos

El objetivo de este taller es comprender el significado de discapacidad a la luz de los principios de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Se espera que al finalizar el taller las personas participantes comprendan la discapacidad desde la perspectiva de derechos.

Este taller está dirigido a todos y todas las trabajadoras de la empresa.

A continuación se sugieren algunas actividades que se pueden realizar durante el taller (Recuadro 6)

Recuadro 6. Taller 3: Entendiendo la discapacidad desde una perspectiva de derechos
Actividades sugeridas

Para iniciar: “¿Qué es discapacidad?”	Para finalizar: “El lenguaje también importa”
<p>Duración: 2 horas aproximadamente Lugar: Interior y exterior</p>	<p>Duración: 1 hora aproximadamente Lugar: Interior</p>
<p>Objetivo: Comprender el carácter dinámico del concepto de discapacidad y como se define en función del entorno.</p>	<p>Objetivos: Analizar el poder del lenguaje en los cambios culturales que se quieren lograr para visualizar la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos.</p>
<p>Desarrollo: Se selecciona un grupo de personas (sin discapacidad) a una se le pide que se vende los ojos, a otra que se siente en una silla de ruedas, a otra que se ponga tapones en los oídos, etc. Se preparan una serie de obstáculos en el entorno. También se puede pedir a las personas salir a la calle y desarrollar alguna actividad como realizar una compra, un trámite bancario o el pago del recibo de un servicio público. Posteriormente, se cambia el entorno y se ubican todo tipo de apoyos o ajustes. Se analiza en grupo la experiencia, preguntando a las personas como se sintieron en los dos escenarios.</p>	<p>Desarrollo: Se proyecta el video “Psiquiatría: El etiquetado de niños con falsos trastornos mentales” (https://www.youtube.com/watch?v=yDhV4a4hPiE) y se genera una discusión sobre el poder de las etiquetas. De igual manera se mencionan otras etiquetas que se imponen a las personas con discapacidad: “especiales”, “inválidos”, “tullidos”, “minusválidos”, “discapacitados”, “cieguito”, “sordomudo”, etc. Bajo esas etiquetas se pierde la persona, mientras que una terminología apropiada coadyuva al cambio cultural y promueve el respeto y la comprensión de la discapacidad como una condición, pero que no define a la persona. Se enfatiza en la importancia del concepto “persona con discapacidad”. Por otro lado, también se hace alusión a que la terminología va más allá de lo “políticamente correcto” y que no se debe temer preguntar cuando no se sabe la forma adecuada de expresarse. Se recomienda: pensar antes de hablar, preguntar a la persona cuando no se tiene seguridad de la terminología más adecuada.</p>
<p>Evaluación: En grupo, se comenta sobre la importancia del entorno para definir la discapacidad y se cierra con el concepto de discapacidad de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.</p>	<p>Evaluación. Se analizan las reacciones y dudas de las personas con respecto al lenguaje y el poder que tiene para cambiar la cultura.</p>

Fuente: Elaboración propia

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, Alorcón, 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/e7dtgzftjd4jnvsp4s5jjwlnqi4s5prvneethaofuwaxciwtfj7lqyjm4to7yet4dryogntjb5einw6fyfgvmwh53ha/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>

