



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

# Guía básica para la organización y desarrollo de charlas y talleres de sensibilización de entornos laborales sobre discapacidad

DICIEMBRE 2016

[www.trabajo.gob.pe](http://www.trabajo.gob.pe)



Trabajando para  
todos los peruanos

**ALFONSO FERNANDO GRADOS CARRARO**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**JAIME LUIS OBREROS CHARUN**

Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

**YOLANDA BERTHA ERAZO FLORES**

Directora General de Promoción del Empleo

**MANUEL FELIPE CELI ATO**

Director de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad

**EQUIPO TÉCNICO**

Elaboración : Ana María Gutiérrez Melgarejo

Revisión : Yolanda Bertha Erazo Flores



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Consolidación del Mercado Grau"

**APRUEBAN INSTRUMENTOS TÉCNICOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL CENTRO DE EMPLEO CON PERSPECTIVA DE DISCAPACIDAD**

Lima, 30 DIC. 2016  
**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 04-2016-MTPE/3/17**

**VISTOS:**

El Oficio N° 804-2016-MTPE/3/17.4 y el Informe Técnico N° 01-2016-MTPE/AMGM de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, según el artículo 46 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y los gobiernos regionales y municipalidades deben incorporar a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo;

Que, según el artículo 47 del Reglamento de la Ley N° 29973, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como de los gobiernos regionales y municipalidades deben incorporar en su diseño, componentes, estrategias o metodologías especializadas para adaptar la prestación de sus servicios a las necesidades y características de los distintos tipos de discapacidad, con la finalidad de optimizar su eficacia;

Que, según el literal c) del artículo 64° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, la Dirección General de Promoción del Empleo tiene como función específica aprobar lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos en diversas materias, entre ellas, la promoción laboral para personas con discapacidad;

Que, según el literal g) del artículo 69° del precitado cuerpo normativo, la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad tiene como función específica elaborar instrumentos técnicos de gestión en materia de promoción del empleo de las personas con discapacidad;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 105-2015-TR se aprueba la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17, "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad", que tiene entre sus objetivos generales incorporar la perspectiva de discapacidad en los servicios del Centro de Empleo incluyendo componentes, estrategias o metodologías especializadas para adecuarlos a las necesidades y características de las personas con discapacidad;

Que, asimismo los numerales 5.1.1.3 y 5.1.2.3 de la precitada Directiva General señalan que los instrumentos técnicos necesarios para la implementación y prestación de servicios del centro de empleo con perspectiva de discapacidad serán los aprobados por la Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, órgano de línea responsable de elaborar los instrumentos técnicos, así como





**"Decreto de las Personas con Discapacidad en el Perú"**  
**"Año de la Consolidación del Perú en Ocaso"**

indicadores y formatos necesarios para la implementación y prestación de servicios de empleo a las personas con discapacidad a través de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad;

Que, mediante los documentos citados en los vistos, la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad presenta los instrumentos técnicos; en ese sentido, resulta conveniente aprobar instrumentos técnicos que optimizar la eficacia de la prestación de los servicios del centro de empleo, así como garantizar las personas con discapacidad para adquieran las competencias que los haga más empleables;

Con la visación del Director de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad; y,

Dé conformidad con lo dispuesto en el numeral 7.5 de la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17, "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad", aprobada mediante Resolución Ministerial N° 105-2015-TR, y el ítem c) del artículo 84 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Aprobar los instrumentos técnicos, y que en anexos adjuntamos forman parte integrante de la presente Resolución Directoral:

**Anexo 1:** Guía básica para la organización y desarrollo de charlas y talleres de sensibilización de entornos laborales sobre Discapacidad.

**Anexo 2:** Guía de orientación sobre análisis de puestos, tareas y habilidades para la inserción laboral de Personas con Discapacidad – Promoviendo la sostenibilidad en el empleo para Personas con Discapacidad.

**Anexo 3:** Guía básica para el seguimiento a la colocación de las Personas con Discapacidad. Promoviendo la sostenibilidad en el empleo de las Personas con Discapacidad.

**Anexo 4:** Guía de orientación: Pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación laboral brindados a Personas con Discapacidad. Introducción a las pautas y estándares de enfoque del Diseño Universal Aprendizaje (DUA).

**Anexo 5:** Manual para verificar el cumplimiento de las pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación laboral brindados a Personas con Discapacidad.

**Artículo 2°.-** Encargar a la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad la comunicación a los órganos que correspondan, sobre los instrumentos técnicos aprobados en el artículo 1 de la presente resolución, así como las acciones de difusión, capacitación y seguimiento para su aplicación.

**Regístrese y comuníquese:**

YOLANDA BERTHA ERASO FLORES  
Directora General de Promoción del Empleo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

## **ÍNDICE**

### **I. Acerca de la Guía**

- 1.1 Objeto
- 1.2 Finalidad
- 1.3 Destinatarios
- 1.4 Contenidos

### **II. Conceptos básicos**

- 2.1 Sensibilización
- 2.2 Estereotipo
- 2.3 Prejuicio
- 2.4 Discriminación laboral por discapacidad
- 2.5 Persona con discapacidad
- 2.6 Tipos de discapacidad
- 2.7 Barreras
- 2.8 Gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo

### **III. Metodología para la organización y desarrollo de talleres**

### **IV. Recursos**

- 4.1 Modelos de charla y taller de sensibilización en discapacidad
- 4.3 Presentación modelo (formato powerpoint)
- 4.3 Videos sugeridos para la sensibilización
- 4.4 Otros recursos

### **Referencias bibliográficas**

## I. Acerca de la guía

### 1.1 Objeto

Esta Guía tiene por objeto proporcionar elementos conceptuales, pautas operativas y recursos didácticos para orientar la preparación, organización y el desarrollo de las charlas y/o talleres de sensibilización sobre discapacidad, a cargo de los profesionales vinculados a la promoción del empleo, del Centro de Empleo.

Dichas charlas y/o talleres que se llevan a cabo en el Centro de Empleo, tienen como público objetivo a los empleadores y compañeros de trabajo de personas con discapacidad especialmente de aquellas que han logrado insertarse laboralmente por intermedio de los servicios del Centro de Empleo.

Siendo así, la Guía como instrumento metodológico coadyuva en la ejecución del componente especializado de los servicios de empleo con perspectiva de discapacidad denominado “*sensibilización al entorno laboral*” del servicio de Bolsa de Trabajo, establecido en la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17 aprobada mediante la Resolución Ministerial N° 105-2015-TR.

Dado que las personas en general y el empleador y sus trabajadores en particular, tienen conocimientos limitados e incluso erróneos (mitos y prejuicios) sobre la discapacidad, los tipos de discapacidad, las particularidades concretas de cada persona con discapacidad, y sobre su potencial productivo; el servicio de Bolsa de Trabajo implementa acciones de información y sensibilización sobre la discapacidad en el lugar de trabajo, especialmente, en cada caso en que el empleador seleccione una persona con discapacidad que postuló a través de dicho servicio.

*Literal e) del numeral 6.1.1.1 de la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17 aprobada mediante Resolución Ministerial 105-2015-TR.*

## 1.2 Finalidad

Esta Guía tiene por finalidad:

- Asegurar un proceso exitoso y sostenible de la inserción laboral de la persona con discapacidad colocada a través del servicio de Bolsa de Trabajo del Centro de Empleo.

Este componente (de sensibilización) es indispensable para garantizar la sostenibilidad del empleo conseguido a través de la Bolsa de Trabajo, dado que si el entorno laboral no posee la información y sensibilización adecuada puede incurrir, voluntaria o involuntariamente, en conductas discriminatorias que afecten la permanencia de la persona con discapacidad en el trabajo, ello sin perjuicio del conflicto laboral que puede generarse entre trabajador y empleador.

*Literal e) del numeral 6.1.1.1 de la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17 aprobada mediante Resolución Ministerial 105-2015-TR.*

- Colaborar con la empresa en el desarrollo de una estrategia positiva de gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo.

El Estado, a través de sus tres niveles de gobierno, promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad y de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad.

*Artículo 47 de Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.*

- Coadyuvar en la generación de entornos laborales inclusivos, es decir, fomentar un cambio de actitud en los compañeros de trabajo y en el empleador sobre la discapacidad, a fin de eliminar barreras actitudinales que restringen o dificultan el acceso y el desarrollo pleno en el empleo de las personas con discapacidad.

“Promoción del cambio de actitud y de la generación de prácticas y entornos laborales inclusivos.

En el marco de la definición de persona con discapacidad que pone énfasis en las barreras actitudinales, así como de los principios de igualdad, inclusión y diversidad de los recursos humanos, y autonomía individual, las acciones de promoción y prestación de los servicios de empleo dirigidos a la inserción laboral de personas con discapacidad coadyuvan a generar conocimiento y sensibilizar a los entornos laborales sobre la discapacidad en el lugar de trabajo, y con ello a incrementar las experiencias exitosas de inserción para los empleadores.

Las acciones de los servicios de empleo coadyuvan asimismo, a eliminar ideas erróneas acerca de la habilidad de las personas con discapacidad para desempeñar un trabajo, prejuicios o creencias sobre la productividad de las personas con discapacidad, así como prejuicios o desinformación acerca de las condiciones de la discapacidad y de los ajustes en el lugar de trabajo.

Asimismo, en el marco del principio de autodeterminación e independencia, las acciones de promoción de los servicios de empleo resaltan la importancia de los apoyos naturales, por los cuales los recursos humanos propios del entorno laboral son los recursos que mejor pueden ayudar a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, e incluso a la sostenibilidad en el empleo”.

*Literal c) del numeral 5.2 de la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17 aprobada mediante Resolución Ministerial 105-2015-TR.*

### 1.3 Destinatarios

Esta Guía se dirige a todos aquellos profesionales que están vinculados a la promoción del empleo especialmente a los del servicio de Bolsa de Trabajo, a los equipos zonales de los Programas Promotores de Empleo “Jóvenes Productivos” e “Impulsa Perú (o los que hagan sus veces), quienes tienen a su cargo la realización de charlas/talleres de información y sensibilización de entornos laborales sobre discapacidad.

### 1.4 Contenidos

Esta Guía contiene:

- ✓ Conceptos básicos que el profesional vinculado a la promoción del empleo, a cargo de la facilitación de la charla o taller, debe manejar.

- ✓ Descripción metodológica de cada uno de los pasos que se siguen en el desarrollo de charlas y talleres de sensibilización de entornos laborales sobre discapacidad.
- ✓ Recursos didácticos para el enriquecimiento del proceso de enseñanza y aprendizaje.

## II. Acerca de la guía

### 2.1 Sensibilización

La sensibilización es una herramienta de primer orden para **transformar** paulatinamente la **percepción y el discurso social**, en especial de estereotipos y prejuicios, que puede existir en un determinado entorno ante las personas con discapacidad. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2008).

Conforme señala Brogna y Zazueta citado en INFOJUS (2013), las acciones de sensibilización son consideradas el primer paso para llegar a la **toma de conciencia** respecto a los derechos, percepciones positivas, reconocimiento de capacidades y habilidades de las personas con discapacidad.

Es así, que si bien la palabra “sensibilizar” tiene dos acepciones:

- i) Hacer que alguien o algo sea sensible o más sensible (por ejemplo, la expresión popular “la música sensibiliza el oído”); y,
- ii) Hacer que una persona se dé cuenta de la importancia, el valor o la trascendencia de algo, o que preste atención a lo que se dice o se pide (por ejemplo: “esta información trata de sensibilizar a la opinión pública sobre el problema de los jóvenes que no trabajan ni estudian”; “se va a promover una nueva campaña informativa para sensibilizar a los empleadores sobre la ventaja del teletrabajo”).

Para los fines de la presente Guía, nos interesa particularmente la segunda acepción, por encontrarse dirigida a promover cambios de conducta, opinión, actitud, etc.; cambios requeridos para la promoción del empleo de las personas con discapacidad.



La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, en el **artículo 8** encarga a los Estados Partes adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes, entre otras, promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral.

## 2.2 Estereotipo

Se define “estereotipo” como el modelo, patrón o norma establecida de cualidades, conductas, etc. (Gran Enciclopedia Universal Espasa-Calpe, 2005). Asimismo, se define como la imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable (Diccionario de la Lengua Española, vigésima segunda edición, tomo 5).

Para comprender las actitudes y comportamientos negativos hacia la discapacidad hay que conocer las características de los estereotipos; entre las cuales, en Educar para pensar (2010), señala como principales características las siguientes:

- Son **atributos asignados** a un grupo: Corresponden con la realidad pero se tiende a exagerar;
- **Profundamente arraigadas**: Se generan expectativas que no se modifican a pesar de disponer de información;
- Se usan frecuentemente como una **simplificación** de un grupo. Categorizando a las personas por grupos, se dan por hecho que la totalidad del grupo comparte ciertas características peculiares;
- Son poco detalladas, ya que se basan en **supuestos** que no están comprobados; y,
- Se construyen en base a prejuicios.

Entre los ejemplos más comunes de prejuicios, se encuentran: “todos los franceses son infieles”, “los gitanos son vagos”, “las personas con discapacidad son menos productivas”.



## 2.3 Prejuicio

El prejuicio tiene las siguientes acepciones:

- i) Es una opinión previa y tenaz, por lo general desfavorable, acerca de algo que se conoce mal (segunda acepción del diccionario de la RAE).
- ii) Es un juicio y opinión, generalmente negativo, que se forma sin motivo y sin el conocimiento necesario (*word reference*).
- iii) Una actitud negativa y hostil hacia una persona que identificamos como perteneciente a un grupo, por el simple hecho de pertenecer a este grupo (Definición de la psicología social).

En [Inclúyeme.com](http://Inclúyeme.com) (s/f), se presentan algunos ejemplos de prejuicios que presentan los empleadores al momento de tomar la decisión de contratar trabajadores con discapacidad, tales como:

Las personas con discapacidad tienen un bajo rendimiento laboral, son poco productivos.

Las personas con discapacidad faltan mucho debido a que se enferman reiteradamente.

Las personas con discapacidad deben ser poco cumplidoras.

El entorno de mi empresa puede ser peligroso para una persona con discapacidad.

Estos prejuicios, de ser considerados como las causas de la discriminación por discapacidad, restringirían el acceso al empleo a las personas con discapacidad.

## 2.4 Discriminación laboral por discapacidad

En el ámbito laboral, la discriminación por discapacidad:

“Es toda, distinción, exclusión o restricción injustificada o arbitraria sobre una persona con discapacidad con el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio de igualdad de condiciones el derecho al trabajo, en cualquiera de sus etapas, en el acceso al empleo, contratación, desarrollo eficiente y conservación del empleo, ascenso, actualización laboral y el otorgamiento de condiciones de trabajo seguras y saludables, (...)”.

*Artículo 3 de la Norma Técnica para el Diseño, Implementación y Ejecución de Ajustes Razonables para el Empleo de Personas con Discapacidad en el Sector Privado aprobada mediante Resolución Ministerial N° 127-2016-TR.*

Cabe señalar, que el término discriminación se utiliza casi siempre para describir un trato desigual -e injusto- que reciben determinados grupos de personas, o determinadas personas; debido a su pertenencia a una categoría social asociadas con su raza, sexo, orientación sexual, religión, edad, discapacidad, etc. (J.M.Yinger, 1973, citado en Acillona, M, 2012).

En ese contexto, la autora Acillona refiere que las víctimas de discriminación no reciben un trato desigual debido a sus destrezas o méritos personales; por el contrario, son percibidos como pertenecientes a una categoría social, a la cual por diversas razones se tiene en baja estima frente al grupo mayoritario o dominante.

El trato diferencial al que se refiere la autora, deviene en colocar en desventaja a la persona; en el caso específico de las personas con discapacidad, generan desventajas al negarles el acceso a algunas oportunidades y/o restringirles los espacios de acción.

## 2.5 Persona con discapacidad

**La persona con discapacidad** es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, **al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno**, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás.

*Artículo 2 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.*

La definición de discapacidad a lo largo de la historia ha ido evolucionando, desde considerarla como un castigo divino o una fatalidad; para luego considerarse como una enfermedad.

Actualmente nos rige, la definición contenida en la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, la cual enfatiza a la **discapacidad** como una limitación que se configura debido a las barreras actitudinales y de su entorno; aunado a la limitación que se encuentra en la persona.

Siendo por ello, que el profesional vinculado a la promoción del empleo debe manejar e interiorizar la definición de persona con discapacidad establecida en la Ley N° 29973, utilizando la misma durante el desarrollo de las charlas y/o talleres de sensibilización, a fin de promover el cambio de actitud en los entornos laborales.

### A TENER EN CUENTA



**Considere revisar el instrumento técnico denominado:** “Guía de Orientación ¿Cómo incorporar la perspectiva de discapacidad en los servicios públicos de empleo?”, aprobado por Resolución Directoral N° 04-2015-MTPE/3/17. Ver el Link:

[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2015-10-27\\_004-2015-MTPE-3-17\\_4958.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2015-10-27_004-2015-MTPE-3-17_4958.pdf)

## **2.6 Tipos de discapacidad**

El artículo 2 de la Ley N° 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad, establecen los siguientes tipos de discapacidad:

**2.6.1. Discapacidad física**, está relacionada con las limitaciones del cuerpo y órganos en general, originadas en el sistema músculo esquelético, nervioso, cardiovascular, aparato digestivo, urogenital, endocrino, epilepsias y neoplasias. Se incluyen las discapacidades motoras.

Las personas con discapacidad física pueden utilizar productos de apoyo como silla de ruedas, bastones, andadores, etc.

**2.6.2. Discapacidad sensorial**, está relacionada con las limitaciones originadas en el aparato visual, el oído, la garganta, estructuras y el lenguaje.

Este tipo de discapacidad a su vez se divide en tres sub tipos:

- **Discapacidad visual**, incluye la deficiencia (total) en la vista y de baja visión (parcial).

Las personas con discapacidad visual utilizan productos de apoyo como bastones blancos, perros guías, líneas braille, etc.

- **Discapacidad auditiva**, implica la pérdida o anomalía del sistema auditivo. Incluye la sordera (no percibe nada, es decir una pérdida profunda) y la hipoacusia (pérdidas leves, moderadas y severas).

Las personas con discapacidad auditiva pueden usar productos de apoyo como audífonos, comunicación en lengua de señas, por mensajes de texto, escritura para compensar el mensaje oral, etc.

- **Discapacidad del habla**, implica dificultades con el habla que van desde problemas de potencia de voz, articulación, calidad del habla, hasta la incapacidad para hablar.

### 2.6.3. Discapacidad mental e intelectual.

Sobre el particular, la Ley N° 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad, señala a la discapacidad intelectual y mental como sinónimos; sin embargo, debemos considerar que ambas son diferentes:

**Discapacidad intelectual:** Limitación significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa expresadas en habilidades conceptuales, prácticas y sociales. Se origina antes de los 18 años” (Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del desarrollo-AAIDD).

La discapacidad intelectual, hoy en día es denominada discapacidad intelectual y del desarrollo (AAIDD), incluye los subtipos: Síndrome de Down, Trastorno del Espectro Autista-TEA, Síndrome de Asperger y la discapacidad intelectual propiamente dicha.

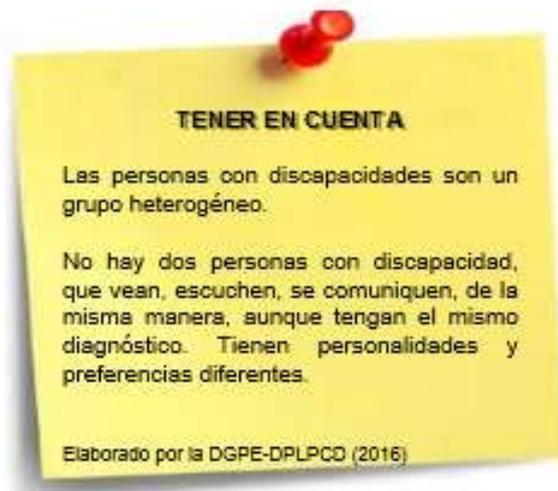
**Discapacidad mental:** es la derivada de una enfermedad mental como esquizofrenia, trastorno bipolar, etc. No está asociada con la discapacidad intelectual, debido a que no hay limitaciones significativas de la función intelectual. Los síntomas se presentan en la adolescencia y o juventud a diferencia de la discapacidad intelectual. En la actualidad se denomina discapacidad psicosocial.

#### Para saber más



El Ministerio de Salud presenta una lista de deficiencias que originan discapacidades, que deben considerarse severas sin necesidad de aplicar sistemas de valoración. Ver el Anexo 2 de la Resolución Ministerial N° 13-2015-MINSA, que aprueba la NTS N° 112-MINSA/DGSP-V.01, Norma Técnica de Salud para la Evaluación, Calificación y Certificación de la Persona con Discapacidad. Acceda a dicho documento en el link:

<http://www.mimp.gob.pe/homemimp/ppds/marcolegal/rm-13-2015-minsa.PDF>



## **2.7 Barreras**

Son todos aquellos factores en el entorno de una persona con discapacidad que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad. ONU (2001).

Ejemplos, según tipo de barreras:

- **Barreras físicas:**

Una persona con discapacidad física tiene dificultades para asistir a un empleo por problemas de accesibilidad en el edificio donde se encuentra la empresa, encontrando obstáculos de puertas estrechas, servicios higiénicos que no puede utilizar, aceras en mal estado, etc.

- **Barreras para el acceso a la información:**

Una persona con discapacidad visual tiene dificultades para acceder a un documento y saber qué información contiene debido a que la página web de la empresa no tiene un software accesible o lector de voz.

- **Barreras en la comunicación:**

Una persona con discapacidad auditiva acude a un servicio público y no accede a la información que necesita, debido a que se comunica por lengua de señas y el profesional de empleo desconoce los medios para comunicarse con ella.

- **Barreras actitudinales:**

La percepción sobre las posibilidades laborales de un postulante con Síndrome de Down están limitadas solo a ciertas ocupaciones (segregación ocupacional); por ejemplo, ubicarlo en un puesto de trabajo donde esté dando abrazos y a la vista de los clientes.

## **2.8 Gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo**

Es un proceso que se desarrolla en el lugar de trabajo, con el objeto de facilitar el empleo de las personas con discapacidad, mediante un esfuerzo coordinado que toma en consideración las necesidades individuales, el entorno de trabajo, las necesidades de la empresa y las responsabilidades jurídicas; y que permiten a los trabajadores con discapacidad contribuir productivamente a la empresa. OIT (2002).

### III. Metodología para la organización y desarrollo del taller

#### Pasos para la organización y desarrollo del taller de sensibilización de entornos laborales sobre discapacidad

Sobre el particular, la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17 aprobada mediante la Resolución Ministerial N° 105-2015-TR, señala que para efectuar la referida sensibilización, el servicio de Bolsa de Trabajo realiza una (1) reunión con el personal que forma parte del entorno laboral, por cada persona con discapacidad colocada.

Ahora bien, para la realización de las charlas y talleres de sensibilización en discapacidad en la empresa, hay que seguir los siguientes pasos:



Elaborado por la DGFE-DPLPCD (2016)



## **Conoce las habilidades de la persona con discapacidad**

Previa a la sensibilización de los trabajadores del entorno laboral del trabajador con discapacidad, importa recoger la siguiente información:

- **Conocer las habilidades y capacidades del nuevo trabajador con discapacidad.**

Esta información proviene de la entrevista laboral y del perfil de las habilidades de la persona, recogida en la “Ficha de Inscripción de Postulante – PCD”.

Considerar cómo los padres, profesores y empleadores, y demás personas del entorno de la persona con discapacidad han mirado más las limitaciones de éstas, centrándose en las cosas que NO pueden hacer y en su diagnóstico médico.

El profesional vinculado a la promoción del empleo del Centro de Empleo, por el contrario, debe mirar las fortalezas, habilidades y competencias de la persona con discapacidad, lo que **SÍ** puede realizar y lo que le servirá para desempeñarse en el puesto que ocupará (Enfoque de habilidades).

- **Verificar si la persona tiene su certificado de discapacidad que acredite tal condición.**

Esta información es relevante, porque conociendo el tipo de discapacidad que tiene la persona, el taller de sensibilización a realizarse en la empresa abordará principalmente información relacionada a dicha discapacidad.

Se debe cuidar de no revelar información confidencial sobre la persona con discapacidad en el taller; asimismo, es preciso no confundir el diagnóstico con el tipo de discapacidad; y NUNCA revelar el diagnóstico médico sin el consentimiento de la persona con discapacidad.

- **Tener información del puesto de trabajo que ocupará la persona y las tareas esenciales que realizará en el puesto.** Estos datos se encuentran principalmente en la “Ficha de Solicitud de Búsqueda de Personal – PCD”.

- **Buscar información sobre las posibles barreras que enfrenta la persona con discapacidad en el puesto de trabajo.**

Citamos algunos ejemplos:

- Una persona con discapacidad visual, al no poder ver la hora, durante los descansos y en el fin de la jornada laboral, continuará trabajando;
- Una persona que tiene dificultades para cambiar de una tarea a otra de forma imprevista;
- Una persona que le incomoda mirar a los ojos de su interlocutor cuando éste le da las instrucciones y parece distraída; y,
- Una persona que no aprendió a preguntar en caso le ocurra un problema en la realización de una tarea y paraliza su trabajo.

A continuación, para conocer la opinión de la persona sobre su capacidad para realizar las tareas, con o sin apoyos, o si menciona que va a necesitar adaptaciones o ajustes razonables; de esta manera explorar el futuro desempeño de la persona con discapacidad en el trabajo, podrá realizarle las siguientes preguntas:

| Se puede preguntar   | Evite preguntar   |
|--|---|
| ¿Puede desempeñar las tareas esenciales del puesto de trabajo?   | ¿Tiene alguna limitación física, sensorial o mental que le impediría desempeñar las tareas del puesto de trabajo? |
| ¿Necesita usted alguna adaptación, apoyo, para desempeñarse en las tareas del puesto?  | ¿Cree que puede trabajar normalmente?   |
| ¿Qué tipo de apoyo necesitarías para desempeñar las tareas del puesto (comunicación como un intérprete de señas, cartilla braille, lector de voz, pictogramas o algún otro apoyo)? | ¿Usted puede hablar, escuchar, ver o caminar normalmente?   |

Fuente: Elaborado a partir de Job Accommodation Network (2013)

**Recuerde:**

Más que investigar sobre el diagnóstico médico y centrarse en la limitación de la persona, debe buscar información útil para orientar a los trabajadores del entorno y jefes del nuevo trabajador con discapacidad en **cómo proporcionarle el apoyo que el trabajador con discapacidad necesita** para ser productivo.

**2** Paso

**Conocer el entorno laboral donde se realizará el taller**

Antes de realizar el taller de sensibilización, con la finalidad de prever acciones durante su organización, es conveniente obtener de los participantes del taller, la siguiente información referencial:

- **Los participantes** al taller, número y si estos son compañeros o jefes del trabajador con discapacidad, personal administrativo, técnico de planta, etc., información útil para adecuar los materiales.
- **El ambiente físico** donde se realizará el taller, para saber si será un aula, auditorio o al aire libre; si las sillas pueden moverse, etc.; esto es muy relevante a efecto de considerar los recursos didácticos a utilizar.  
Es preciso recordar la existencia de diferentes entornos laborales y espacios físicos, a fin de adecuar nuestro taller a cada situación particular.
- **Los recursos logísticos** con los que se contará, es decir, los equipos disponibles (proyector multimedia, rotafolio, pizarra). En caso, no disponer con equipos como laptop multimedia, es necesario prever el uso de tarjetas, papelógrafos, plumones, pizarra, cartulinas y otros similares.

Por otro lado, es necesario explicar a la persona con discapacidad colocada que no participará del taller, puesto que la finalidad del mismo es informar sobre la discapacidad, explorar si existen prejuicios, estereotipos o desinformación entre los trabajadores de su entorno;

información útil para promover su inclusión y adaptación en su nuevo empleo.

3

Paso

### Preparar los materiales

Considerando la información obtenida en el paso anterior, respecto a la preparación de los materiales, tener en cuenta:

- Si el **tiempo** comunicado por la empresa para realizar el taller, es breve, como máximo de una hora, utilizar el formato de CHARLA (Ver acápite Recursos, 4.1). Si hay mayor disponibilidad de tiempo de aproximadamente dos horas, usar el formato TALLER (Ver acápite Recursos, 4.1).
- Coordinar con la persona de contacto la posibilidad de **uso de equipos multimedia**, laptops, uso de la presentación en powerpoint (Ver Recursos 4.2, Presentación modelo). En caso no haya disponibilidad para uso de equipos, se utilizará un rotafolio con papelógrafos, prever que la información básica se pueda transmitir.
- Seleccionar el **video** a utilizar en el taller o charla elegir de la lista sugerida en los recursos de la presente guía. Elegir dependiendo el tipo de discapacidad.
- Verificar la calidad de audio, los parlantes externos, micrófono, etc.

4

Paso

### Desarrollo del taller/charla

- En primer lugar, tener claro el objetivo del taller:  
*“Proporcionar a los compañeros de trabajo y jefes (y en general, al personal de la empresa), información conceptual clara sobre la discapacidad, así como pautas para una adecuada interacción con el nuevo trabajador con discapacidad, identificando barreras y oportunidades de apoyo, para generar un entorno laboral inclusivo en la empresa”.*

- Utilizar un lenguaje que facilite la comprensión de los participantes, priorizando utilizar términos sencillos y recursos didácticos (videos o recursos visuales).
- Utilizar técnicas que motiven la atención (por ejemplo, técnica de juego de interpretación de roles, técnica rompehielos), fomentando su participación corporal y activa para evitar la fatiga y falta de concentración; más aún, si se nos informa que los participantes del taller/charla asisten culminado su jornada laboral.
- Brindar los contenidos mínimos sobre discapacidad, de lo general a lo más específico, por ejemplo:

Concepto de discapacidad: enfatizar las barreras que enfrenta la persona con discapacidad para interactuar con su entorno, y no en sus dificultades ni en su diagnóstico médico.

Tipos de discapacidades: mencionar los tipos de discapacidad motora, sensorial e intelectual o mental, para un conocimiento general; luego, enfatizar las características del tipo de discapacidad del nuevo trabajador.

Pautas para el trato adecuado y la comunicación efectiva: utilizar ejemplos prácticos acordes al caso concreto, que permita a los compañeros de trabajo estar prevenidos sobre los apoyos que pueden brindar al trabajador con discapacidad.

Citamos algunos:

-Si el trabajador se comunica por lengua de señas, será necesario sugerir que las personas pueden aprender dicha lengua o utilizar otras formas de comunicación como los mensajes escritos WhatsApp o en una pizarra.

-Si el trabajador es una persona con discapacidad visual que usa un perro-guía, será necesario brindar información sobre el animal, su entrenamiento, su certificación y carnet sanitario, su utilidad para la orientación y movilidad de las personas ciegas, su distinción con las mascotas, etc.

Pautas específicas para brindar apoyo al nuevo trabajador: brindar información que permita al compañero del trabajador con discapacidad entender con claridad, sobre cómo brindará el apoyo que se requiera.

La información brindada permitirá ayudar a los participantes a intervenir en situaciones prácticas, por ejemplo:

-Si el trabajador tiene discapacidad auditiva, será necesario pasarle la voz y para ello tocarle suavemente el hombro o levantar las manos asegurándose que está mirando.

-Si el trabajador es una persona con discapacidad intelectual, se podría disponer de material visual o con imágenes que le permita comprender mejor las tareas laborales.

-Si se trata de un trabajador con discapacidad visual en un entorno no conocido, será necesario describir todo lo que vemos alrededor.

### **TENER EN CUENTA**

Las pautas específicas de cómo brindar apoyos no aplican para todas las personas por igual. **NO HAY UN RECETARIO** estándar.

Las pautas parten del conocimiento del nuevo trabajador y del puesto de trabajo (información previa señalada en el PASO 1).

5

## Paso

### Recursos didácticos para utilizar en el taller/charla

Se escogen los recursos a utilizar en el taller en función de los siguientes criterios (que se obtienen de los pasos anteriores):

- El tiempo disponible, de esto depende si es Charla o Taller,
- Las características de los participantes, si se dedican a tareas cognitivas o físicas, para elegir los materiales a usar;
- El ambiente disponible bajo techo o al aire libre;
- La disponibilidad y uso de equipos o no; y,
- La disponibilidad de audio para pasar los videos sugeridos.

En el próximo acápite se detallan los recursos a utilizar.

#### NOTA PARA EL CONSULTOR

Es importante explorar las expectativas, temores y saberes previos de los participantes. Se puede preguntar: Si ¿Conocen alguna persona con discapacidad (familiares, amigos, compañeros)?, ¿Qué tipos de discapacidad conocen?, ¿Cuáles son los problemas más frecuentes que tienen las personas con discapacidad?.

Es importante que los participantes puedan expresar sus expectativas, Propongan el uso de tarjetas donde puedan escribir y compartir verbalmente sus inquietudes, dudas, consultas.

Elaborado por la DGPE-DPLPCD (2016)

## IV. Recursos

### 4.1 Modelos de charla y taller de sensibilización en discapacidad

#### CHARLA

Denominamos “charla” cuando disponemos de poco tiempo y brindamos contenidos generales de 30 minutos a una hora.

El modelo de charla es el siguiente:

| Actividades  | Objetivos   | Temas  | Materiales de apoyo                                    | Duración |
|--|---|--|--|----------|
| <b>Prueba de entrada</b>   | Medir los conocimientos mínimos en discapacidad de los participantes antes del taller.                  |  | Prueba escrita con respuestas de opción múltiple.      | 5 min    |
| <b>Presentación del taller</b>   | Presentar el objetivo del taller a los participantes.   |  | ° Mensaje en presentación<br>° Tarjetas<br>° Rotafolio | 3 min    |
| <b>Aprendiendo sobre discapacidad</b>  | Dar a conocer los conceptos mínimos sobre discapacidad.   | ° Concepto de discapacidad.<br>° Tipos de discapacidad (énfasis en la discapacidad del nuevo trabajador).  |  | 10 min   |
| <b>¿Cómo relacionarse, qué apoyos brindar a mi compañero con discapacidad?</b> | Brindar pautas para relacionarse y brindar apoyo en el puesto de trabajo al compañero con discapacidad. | ° Pautas para relación y trato.<br>° Pautas para prestar apoyo en el puesto a la persona con discapacidad. | Video "lo incorrecto"<br>2 min                         | 7 min    |
| <b>Prueba de salida</b>  | Medir los conocimientos mínimos en discapacidad de los participantes después del taller.                |  | Prueba escrita con respuestas de opción múltiple.      | 5 min    |
|  |   |  | <b>Duración</b>  | 30 min   |

La finalidad de realizar las pruebas de entrada y salida es medir si los participantes a la charla interiorizaron los conceptos básicos y mínimos.

Es recomendable que las pruebas de entrada y salida sean breves, de preferencia de 3 a 5 preguntas, y con respuestas de opción múltiple, una por cada idea fuerza desarrollada en la charla.

En el modelo de “charla” se encuentran como ideas fuerza: discapacidad, tipos de discapacidad, comportamientos discriminatorios y reconocimiento de actitudes positivas.

## **TALLER**

Denominamos “taller” cuando brindamos contenidos generales en un tiempo mayor a 1 hora hasta 2 horas, esto es disponemos para su realización de mayor tiempo.

El profesional vinculado a la promoción del empleo, debe persuadir al empleador sobre la necesidad de contar con el tiempo necesario para realizar el taller, destacando que este tiempo es una inversión que beneficiará a la empresa.

Cabe recordar que la sensibilización a los compañeros de trabajo de la persona con discapacidad no solo favorecerá el buen clima laboral y una adecuada productividad del trabajador con discapacidad en la empresa, sino que servirá para futuras inserciones laborales de personas con discapacidad, e incluso a un cambio cultural del recurso humano de la empresa orientado a la gestión de la diversidad.

A continuación presentamos el modelo del taller, titulado: “*Conociendo sobre discapacidad en la empresa*”:

## TALLER “Conociendo sobre discapacidad en la Empresa”

| Actividades   | Objetivo  | Temas   | Material de apoyo   | Duración        |
|---|---|---|---|-----------------|
| <b>Prueba de entrada</b>  | Medir los conocimientos mínimos en discapacidad de los participantes antes del taller   |   | Prueba escrita con respuestas de opción múltiple  | 10 min          |
| <b>Presentación del taller</b>  | Presentar el objetivo del taller a los participantes  |   | ° Mensaje en presentación<br>° Tarjetas<br>° Rotafolio                                      | 5 min           |
| <b>Aprendiendo sobre discapacidad</b>   | Dar a conocer los conceptos mínimos sobre discapacidad  | ° Concepto de discapacidad<br>° Tipos de discapacidad (énfasis en la discapacidad del trabajador)<br>° Características del trabajador nuevo | ° Presentación en power point<br>° Tarjetas<br>° Imágenes                                   | 20 min          |
| <b>Examinando mis creencias o percepciones en torno a la discapacidad</b>     | Explorar las actitudes y valores relacionados a la discapacidad. Reconocer nuestras creencias y actitudes con respecto a la discapacidad y su influencia en nuestro trabajo diario. | ° Creencias<br>° Prejuicios<br>° Ejemplos de estereotipos, comportamientos discriminatorios.<br>° Reconocimiento de actitudes positivas.    | ° Papelógrafos<br>° Plumones<br>° Tarjetas<br>° Video seleccionados<br>° Hoja de respuestas | 35 min          |
| <b>Pausa</b>  |   |   |   |                 |
| <b>¿Cómo relacionarse qué apoyos brindar a mi compañero con discapacidad?</b> | Brindar pautas para relacionarse y brindar apoyo en el puesto de trabajo al compañero con discapacidad.   | ° Pautas para relación y trato<br>° Pautas para prestar apoyo en el puesto a la persona con discapacidad.                                   | Video "lo incorrecto" 2 minutos u otros seleccionados.                                      | 20 min          |
| <b>Prueba de salida</b>   | Medir los conocimientos mínimos en discapacidad de los participantes después del taller.  |   | Prueba escrita con respuestas de opción múltiple.   | 10 min          |
|   |   |   |   | <b>Duración</b> |
|   |   |   |   | <b>100 min</b>  |

## 4.2 Presentación modelo (formato power point)

A continuación presentamos un modelo de Presentación en power point para utilizar en la charla o taller:

**Slide 1: Sensibilización**  
 La discapacidad en la Empresa  
 Dirección General de Promoción del Empleo  
 Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad

**Slide 2: ¿Qué aprenderemos hoy sobre la discapacidad?**  
 1. ¿Qué hay que conocer sobre discapacidad?  
 2. ¿Cuáles son las actitudes favorables hacia la discapacidad?  
 3. ¿Cuáles son las formas de correctas de relacionarse con personas con discapacidad?  
 4. Trabajo grupal

**Slide 3: ¿Quiénes son las personas «Normales»?**  
 \* Carecemos más o menos parecido, usando nuestras piernas.  
 \* Verlos más o menos parecido algunos con lentes.  
 \* Otros más o menos parecido.  
 \* Entendemos, casi siempre cuando se nos habla o nos dan instrucciones.  
 \* Hablamos y comunicamos más o menos parecido.

**Slide 4: El conocimiento te ayuda a entender**  
 y cuando entiendes algo es más fácil aceptarlo

**Slide 5: ¿QUIÉN ES UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD?**  
 Es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no le permite o le impide ejercer en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás. (Artículo 2º de la Ley General de la Persona con Discapacidad. Ley N° 26872)

**Slide 6: Y ¿Cuáles son esas diferencias?**  
 Clasificación de las discapacidades:  
 • Discapacidad física  
 • Discapacidad sensorial  
 • Discapacidad mental o intelectual o del desarrollo

**Slide 7: Todos somos diferentes y únicos...pero a la vez pasamos por los mismos ciclos de vida**  
 1 Anuncio ONCE, Bien...  
 "Bienvenido"

**Slide 8: "Y AHÍ FUE CUANDO ME DI CUENTA QUE NO TRINE PUNTO ESTAR COMPLETO CUANDO ESTAS ROTO PERI DENTRO."**  
 -Albert Einstein



### Prejuicios y discriminación

A diferencia de los buscadores de empleo sin discapacidad, las personas con discapacidad se enfrentan a...

**Prejuicios y estereotipos**

**Temores**

**Creencias negativas**

¿Qué forma (color de piel, edad, género, etc.) de discapacidad tiene la capacidad de no contratar con discapacidad es mejor que las capacidades y aptitudes? (M. F. COPE)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo **Trabajo**

Ahora veremos como cambian los prejuicios con las expectativas altas

Venimos un Video S. "El cine de la Malpaca 2da parte"

Vuestros ojos podrán contemplar, en esta hermosa tarde,

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo **Trabajo**

### ¿ Qué aprenderemos hoy sobre la discapacidad?

1. ¿Qué hay que conocer sobre discapacidad?
2. ¿Cuáles son las actitudes favorables hacia la discapacidad?
3. ¿Cuáles son las formas de correctas de relacionarse con personas con discapacidad?
4. Trabajo grupal

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo **Trabajo**

### 3° ¿Cuáles son las formas que favorecen las relaciones con personas con discapacidad en la empresa?

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo **Trabajo**

¿Cuál es la expectativa por la llegada de un compañero con discapacidad a la empresa?

Como ya saben hoy se muestra un compañero con discapacidad.

Video: "Fundación ONCE. Opciones"

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo **Trabajo**

### ¿ Qué aprenderemos hoy sobre la discapacidad?

1. ¿Qué hay que conocer sobre discapacidad?
2. ¿Cuáles son las actitudes favorables hacia la discapacidad?
3. ¿Cuáles son las formas de correctas de relacionarse con personas con discapacidad?
4. Trabajo grupal

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo **Trabajo**

### TRABAJO GRUPAL

GRUPO 1 : Identifique las barreras : actitudes y trato inadecuado hacia las personas con discapacidad

GRUPO 2 : Identifique las actitudes, lenguaje y trato adecuado hacia las personas con discapacidad

GRUPO 3 : ¿Cómo beneficia la gestión de la discapacidad a la empresa y en lo personal ?

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo **Trabajo**

Muchas Gracias por su atención

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo **Trabajo**

### 4.3 Videos sugeridos para la sensibilización

En caso, el profesional vinculado a la promoción del empleo, durante la charla o taller decide presentar un video, se recomienda para la elección del video considerar los siguientes criterios:

- Contener mensajes positivos, mostrando las habilidades de las personas con discapacidad.
- Presentar formas correctas para el trato y comunicación con el nuevo trabajador con discapacidad.
- Informar cómo brindar apoyo adecuado a los diferentes tipos de personas con discapacidad, o al tipo de discapacidad específica que se quiera resaltar.
- Abordar temas relacionados con los ajustes razonables, el uso de tecnologías y los productos de apoyos.
- Ser corto, 4 minutos como máximo, o en todo caso debidamente editado, no se trata de mostrar documentales, sino de brindar información indispensable y propiciar la curiosidad de los compañeros para que sigan investigando.

A continuación sugerimos videos que pueden utilizarse en las charlas o talleres de sensibilización:

1.



ONCE, 2011, diciembre 11. **Fundación ONCE**. Recuperado el 17 de noviembre 2016 en: <https://www.youtube.com/watch?v=nbd2wIRKnm0>  
En este link encontrarán una serie de videos sobre los diferentes tipos de discapacidad. El mensaje fuerza es “sorprenderte es solo el principio. Tengas o no tengas una discapacidad, la inclusión

enriquecerá tu vida, te animamos a vivirla”. Aborda las situaciones de temor, desconcierto, miedo de los compañeros y jefes cuando ha ingresado a laborar un nuevo compañero con discapacidad. Duración 44 segundos. Tiene subtítulos.

2.



PRO INFIRMIS, 2014, julio, 1. **Porque, ¿Quién es perfecto?**

Recuperado el 19 de noviembre de 2016, en: <https://www.youtube.com/watch?v=M6cCZbgMMpg>

Este video es una campaña que utiliza maniquíes con discapacidad. Se hizo viral el 3 de diciembre de 2013 con el objetivo de concientizar a la sociedad. Lo diseñó una ONG Suiza y el mensaje fuerza es “a menudo perseguimos ideales en lugar de aceptar la vida en toda su diversidad”. Puede ser usado para rebatir estereotipos. Idioma original en francés, con subtítulos en inglés.

3.



FUNDACIÓN PREVENT, 2014, diciembre 22. **Lo incorrecto” Una nueva mirada de la discapacidad”,** recuperado el 19 de noviembre de 2016 en: <https://www.youtube.com/watch?v=SBLiBLb23ZA>

Este video recrea la escena de la interacción errónea con personas con diferentes tipos de discapacidad e intenta que los participantes se pongan en la piel de personas con discapacidad, exagerando situaciones cotidianas para ser conscientes de nuestras equivocaciones en el trato y en la comunicación.

4.



ONCE, 2008, 7 de julio. **Trabajo para personas con discapacidad TEBSA.** Recuperado el 19 de noviembre en <https://www.youtube.com/watch?v=JLY0YDqZIU>

El mensaje fuerza es “y qué más da cuál o quién es la persona con discapacidad, son personas que han recibido capacitación y están listas para incluirse laboralmente”; es útil para enfatizar la idea en las capacidades y habilidades de las personas, en lugar de solo enfatizar su experiencia laboral.

5.



PLENA INCLUSIÓN MADRID, 2015, marzo 24. **Spot #yoTEApoyo Empleo con apoyo,** recuperado el 24 de noviembre de 2016 en <https://www.youtube.com/watch?v=Htcmch1mnGQ>

El mensaje fuerza es “con apoyos adecuados, las personas con Autismo pueden trabajar”, se puede utilizar para trabajar de manera práctica el ejemplo de enseñar.

6.



**El circo de las mariposas**, 2012, enero, 2. Recuperado el 24 de noviembre de 2016 en:

<https://www.youtube.com/watch?v=od2lg1ZC20s>

Es una opción para visibilizar prejuicios y estereotipos, desde el enfoque de la prescindencia a concebir a la discapacidad como un castigo divino.

7.



FIAPAS, 2015, mayo 16. **Ponte en su lugar (FIAPAS)** recuperado el 24 de noviembre de 2016 en:

[https://www.youtube.com/watch?v=9ly\\_F6Byw\\_s](https://www.youtube.com/watch?v=9ly_F6Byw_s)

La Confederación Española de familias de personas sordas (FIAPAS), ha realizado este útil video para comprender lo que vive día a día una persona sorda que usa audífonos, cuando se enfrenta a las barreras y

la diferencia que existe cuando cuenta con todos los ajustes y herramientas de diseño universal.

8.



FIAPAS, 2015, mayo 16. **Que lo escuche todo el mundo#Hazte escuchar** recuperado el 24 fue noviembre de 2016.

Es útil para brindar información sobre el implante coclear, así como conocer y comprender el funcionamiento de los audífonos para una persona sorda.

9.



Red voz PRO Salud Mental, 2016, agosto, 4. **La enfermedad mental en tu familia**, recuperado el 24 de noviembre de 2016, en <https://www.youtube.com/watch?v=ezieSU5E5QE>

Video informativo que ayuda a entender de una manera simple, qué es la enfermedad mental (discapacidad psicosocial).

10.



Bus stop, 2015, enero, 12. **El entrevistador (subtitulado)**. Recuperado el 24 de noviembre de 2016 en:

<https://www.youtube.com/watch?v=DHMbnY2JLI4>

Ideal para trabajar prejuicios acerca de las habilidades, competencias para el empleo de las personas con discapacidad intelectual, además de mostrar el enfoque de habilidades.

## 4.4 Otros recursos

### Cartilla de términos para referirnos a las personas con discapacidad

| <b>LA DISCAPACIDAD</b>   |   |
|--|---|
| <b>TÉRMINOS INCORRECTOS</b>  | <b>TÉRMINOS CORRECTOS</b>   |
| <br><b>CAPACIDAD DIFERENTE</b><br><b>CAPACIDAD ESPECIAL</b><br><b>INVÁLIDO</b><br><b>MINUSVÁLIDO</b><br><b>NO NORMAL</b><br><b>DISCAPACITADO</b><br><b>MONGOLITO</b><br><b>TONTITO / LELO</b><br><b>LISIADO</b><br><b>ENFERMO</b><br><b>SORDOMUDO</b><br><b>ENANO</b><br><b>ANGELITOS</b><br><b>(DIMINUTIVOS)</b> | <br><b>PERSONA CON DISCAPACIDAD</b><br><b>AUDITIVA</b><br><b>MOTORA</b><br><b>VISUAL</b><br><b>DE LENGUAJE</b><br><b>INTELECTUAL</b><br><b>PSICOSOCIAL</b> |

Fuente: Consejo Ciudad de PCDNL (s/f).

### Pautas para relacionarse correctamente con las personas con discapacidad

Para el trato de cualquier persona con discapacidad, lo esencial, es lo siguiente:



Elaborado por la DGPE-DPLPCD (2016)

**NOTA PARA EL CONSULTOR**

Poner especial cuidado sobre el uso correcto del lenguaje en discapacidad. Evitando términos que descalifiquen, minimicen o discriminen, es común escuchar términos como “los PCDS”, “los discapacitados” (como si nos refiriéramos a objetos) estos términos no contribuyen a facilitar el proceso de transición conceptual que enfrenta la discapacidad, para progresivamente ir reduciendo el enfoque centrado en las deficiencias corporales y reconocer primero su condición de PERSONA sujeto a derecho.

Elaborado por la DGPE-DPLPCD (2016)

El profesional vinculado a la promoción del empleo debe llevar a la práctica diaria la terminología apropiada, esto es los conceptos básicos de la presente Guía, para facilitar el cambio en las creencias, actitudes y comportamientos, respecto de las personas con discapacidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**ACILLONA, M. (2012).** Marcos interpretativos de la realizada social contemporánea. [E-book] Universidad Deusto. España. Recuperado en:

[https://books.google.com.pe/books?id=NigvLQK6jAYC&pg=PA181&lpg=PA181&dq=el+trato+diferencial+que+se+da+a+las+personas+por+su+pertenencia+a+una+categoría+social+determinada&source=bl&ots=P63Y\\_vBuhv&sig=rkQBnis4svc3zho6wzUX\\_VEyXk&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjK3OhqTRAhXGKCYKHQe5CPMQ6AEIGDAA#v=onepage&q=el%20trato%20diferencial%20que%20se%20da%20a%20las%20personas%20por%20su%20pertenencia%20a%20una%20categoría%20social%20determinada&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=NigvLQK6jAYC&pg=PA181&lpg=PA181&dq=el+trato+diferencial+que+se+da+a+las+personas+por+su+pertenencia+a+una+categoría+social+determinada&source=bl&ots=P63Y_vBuhv&sig=rkQBnis4svc3zho6wzUX_VEyXk&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjK3OhqTRAhXGKCYKHQe5CPMQ6AEIGDAA#v=onepage&q=el%20trato%20diferencial%20que%20se%20da%20a%20las%20personas%20por%20su%20pertenencia%20a%20una%20categoría%20social%20determinada&f=false)

**APRODEH (s/f).** “Guía para ayudar correctamente a las personas con discapacidad”. Asociación Pro Derechos Humanos”. Lima.

**APRODEH (s/f).** “Cómo expresarnos adecuadamente al referirnos a las personas con discapacidad”. Lima.

**ARIAS, K. (2015).** Comentario del 3 de julio. Estereotipos y Prejuicios [Mensaje en un prez]. Recuperado el 30 de diciembre del 2016 en:

<https://prezi.com/obsn08omxwft/estereotipos-y-prejuicios/>

**BENET, V. y NOS ALDÁS, E. (2003)** *La publicidad en el tercer sector: Tendencia perspectiva de la comunicación solidaria*. Barcelona, España: Icaria. Recuperado el 17/12/2015 en

<https://books.google.com.pe/books?id=W83Q-YvDgH4C&pg=PA208&lpg=PA208&dq=%22sensibilizar%22+y+maria+moliner&source=bl&ots=xBlrn-h6H3&sig=PXMQ0qetxZqJH7xPo-GNbgaEIX0&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjqqe7F2rvKAhWCKh4KH4aBoYQ6AEIGjAA#v=onepage&q=%22sensibilizar%22%20y%20maria%20moliner&f=false>

**CONSEJO CIUDADANO PCDNL (s/f).** Términos correctos o incorrectos sobre la discapacidad. México. Recuperado el 29 de diciembre del 2016 en:

<https://www.pinterest.com/pin/547961479639659723/>

**EDUCAR PARA PENSAR** (6 de junio del 2010). Características y funciones de los estereotipos [Mensaje en blog]. Recuperado el 31 de diciembre del 2016 en:

<https://educarparapensar.wordpress.com/2010/06/06/caracteristicas-y-funciones-de-los-estereotipos/>

**INCLUYEME.COM** (s/f). Mitos y prejuicios en la contratación de trabajadores con discapacidad. [Mensaje en un blog]. Recuperado el 30 de octubre del 2016 en:

<http://www.incluyeme.com/mitos-y-prejuicios-en-la-contratacion-de-trabajadores-con-discapacidad/>

**JOB ACCOMODATION NETWORK-JAN (2013)** ¿Qué preguntar y no preguntar antes de ofrecer un empleo?.EE.UU. Recuperado el 30 de diciembre del 2016.

<https://askjan.org/>

**MIDES (2005)** *Manual de Buenas Prácticas para el trato y la atención al público de personas con discapacidad*. Uruguay, pp.17.

<https://drive.google.com/drive/search?q=insums%20guia%20sensibilizacion>

**OIT (2002)** Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo.

**OMS (2011)** Informe mundial sobre la Discapacidad. Páginas 270-272,282.

**ONS (2006)** Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Artículo 8: Toma de conciencia.

**INFOJUS-MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS (2013)** *Discapacidad, Justicia y Estado: Discriminación, estereotipos y conciencia*. Argentina. Recuperado el 30 de diciembre del 2016. En [http://www.agro.uba.ar/sites/default/files/discapacidad/revista\\_nro\\_2\\_discapacidad\\_justicia\\_y\\_estado\\_estereotipos\\_discriminacion\\_pdf\\_final.pdf](http://www.agro.uba.ar/sites/default/files/discapacidad/revista_nro_2_discapacidad_justicia_y_estado_estereotipos_discriminacion_pdf_final.pdf)

**MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2008)** *Pautas metodológicas para la sensibilización intercultural*. Madrid. Recuperado el 30 de diciembre del 2016. En

[http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/2006\\_3\\_IS/BIBLIOTECA/GUIA%20SENSIBILIZACION%20INTERCULTURAL%20\(EDICION%20DGI\)234045.PDF](http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/2006_3_IS/BIBLIOTECA/GUIA%20SENSIBILIZACION%20INTERCULTURAL%20(EDICION%20DGI)234045.PDF)

**PALACIOS, A (2008).** El modelo social de la discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid. España: Cermi, p.108.

Recuperado el 20/12/2015 en

<http://www.cermi.es/es-ES/ColeccionesCermi/Cermi.es/Lists/Coleccion/Attachments/64/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>

**MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (2015)** aprobado mediante Resolución Ministerial N° 105-2015-TR disponible en:

[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2015-05-12\\_105-2015-TR\\_4045.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2015-05-12_105-2015-TR_4045.pdf)

**MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (2015)** aprobado mediante Resolución Directoral N° 004-2015-MTPE/3/17 disponible en:

[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2015-10-27\\_004-2015-MTPE-3-17\\_4958.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2015-10-27_004-2015-MTPE-3-17_4958.pdf)

**MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (2016)** Norma técnica para el diseño, implementación y ejecución de ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado aprobado mediante Resolución Ministerial N° 127-2016-TR.

<http://www.trabajo.gob.pe/normaCompletaSNIL.php?id=4773>

**MINISTERIO DE SALUD (2015)** Norma Técnica de Salud para la Evaluación, Calificación y Certificación de la personas con discapacidad. NTS N°112-MINSA/DGSP/-V.01. Recuperado en 25 de noviembre en

<http://www.mimp.gob.pe/homemimp/ppds/marcolegal/rm-13-2015-minsa.PDF>