



**INSTRUMENTO PARA LA
TRANSVERSALIZACIÓN DE LA
PERSPECTIVA DE DISCAPACIDAD EN
LOS SERVICIOS DE EMPLEO DEL MTPE**

Junio de 2023



ANTONIO FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

VIOLETA LEYVA ESTELA

Viceministra de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

NUBIE MARALI CHÁVEZ TEJEDA

Directora General de Promoción del Empleo

WILMAN JORGE HEREDIA ESCOBAR

Director de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad

EQUIPO TÉCNICO:

Elaboración: Ana María Gutiérrez Melgarejo. Especialista de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad.

Revisión:

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN.....	4
II. OBJETIVOS.....	5
III. BASE LEGAL	5
IV. CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA.....	5
VI. HERRAMIENTA-LISTA DE VERIFICACIÓN.....	9

I. PRESENTACIÓN

La transversalización de la perspectiva de discapacidad en los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es un proceso de gestión interinstitucional necesario para promover la igualdad de oportunidades, pues tiene que ver con crear condiciones para disminuir las brechas de inequidad que colocan a las personas con discapacidad en situación de desventaja en sus posibilidades de acceso al empleo con respecto a personas sin discapacidad.

Es parte del compromiso señalado en el numeral 4.2 de Ley N° 29973, Ley General de la Persona con discapacidad, que establece que los distintos sectores y niveles de gobierno incluyen la perspectiva de discapacidad, en todas sus políticas y programas, de manera transversal. También, responde a otro referente normativo que lo encontramos en Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17“Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad” la cual tiene por objeto incorporar la perspectiva en los servicios del Centro de Empleo, incluyendo componentes, estrategias o metodologías especializadas para adaptar la prestación de sus servicios a las necesidades y características de los distintos tipos de discapacidad. Asimismo, hemos incluido las medidas generales contenidas en la modificatoria de la prescrita directiva a través de la Resolución Ministerial 239-2021-TR que incluye aspectos del diseño universal, diseño universal para el aprendizaje y accesibilidad web que son condiciones necesarias para el acceso afectivo de las personas con discapacidad a los servicios.

En ese contexto, la Dirección de Promoción Laboral Para Personas con Discapacidad (**DPLPCD**) diseñó un instrumento para la transversalización de la perspectiva de discapacidad con la doble finalidad que permita por un lado, a los equipos técnicos de las direcciones del MTPE conocer qué aspectos deberían tener en cuenta para el acceso de las personas con discapacidad a los servicios de empleo, y por otro lado un instrumento que permita verificar al equipo técnico de la DPLPCD en qué medida se está logrando la transversalización de la perspectiva de discapacidad en los servicios de empleo gestionados por las Direcciones y Gerencias de Promoción del Empleo en relación con la mejora de los resultados en la inclusión laboral de personas con discapacidad, de manera que podamos poner en práctica la promesa “no dejar a nadie atrás” y llegar primero a los rezagados de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

El presente instrumento contiene en la parte final una herramienta para apoyar el logro de la transversalización de la perspectiva de discapacidad, denominada: Lista de verificación-transversalización de la perspectiva de discapacidad en los servicios de empleo.

II. OBJETIVOS

- 2.1 Sentar las bases para que servidores y equipos técnicos de las diferentes direcciones línea del MTPE cuenten con un referente para el diseño de políticas, programas y servicios de empleo con perspectiva de discapacidad.
- 2.2. Desarrollar las capacidades de los equipos técnicos y servidores públicos para incorporar la perspectiva de discapacidad dentro de la toma de decisiones y acciones estatales que permita su participación plena.
- 2.3. Contar con una herramienta que permita verificar en que medida los servicios de empleo incorporar la perspectiva de discapacidad y mejorar sus resultados en la intermediación de personas con discapacidad.

III. BASE LEGAL

- 3.1 Ley General de la Persona con discapacidad, Ley N°29973.
- 3.2 Resolución Ministerial N° 239-2021-TR, modificación de diversas disposiciones 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 por la Resolución Ministerial N° 105-2015-TR.

IV. CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA

Para transversalizar y contar con servicios de empleo con perspectiva de discapacidad en cada acción estatal que realizamos como servidores y funcionarios públicos consideramos que es necesario comprender como mínimo estos conceptos: perspectiva de discapacidad, modelo social de la discapacidad, accesibilidad universal, Diseño Universal para el Aprendizaje, accesibilidad web, que a continuación presentamos como sigue:



Elaboración propia (DPLPCD,2022)

4.1 ¿Qué significa transversalizar la perspectiva de discapacidad en los servicios de Empleo?

- Significa asegurarse que la inclusión de la perspectiva de discapacidad sea una **prioridad** en todos los procesos y servicios de empleo. Y no solo en programas y servicios específicos o solo para personas con discapacidad.
- La transversalización de la perspectiva de la discapacidad debe ser una **prioridad** en los Servicios de empleo, para que todos los usuarios, incluidos aquellos con discapacidad, puedan acceder y utilizar TODOS los servicios (no solamente servicios especiales ad hoc).
- Debemos **asegurarnos** que los servicios de empleo aborden y satisfagan las necesidades de todos los usuarios finales, incluidos aquellos con alguna discapacidad.

Ejemplo: Sara una persona con discapacidad auditiva acude al Centro de Empleo para buscar empleo. Se hace y se comunica

- Tener en cuenta o considerar las formas en que la discapacidad de una persona puede obstaculizar la forma en que se usa o consume los servicios de empleo.
- Para conocer más puedes acceder al video dando clic en el enlace del video <https://qrco.de/be5AGX> o el código QR.



4.2 ¿Qué entendemos por discapacidad desde el modelo social?

- El concepto de discapacidad se encuentra en la Ley General para Personas con discapacidad, Ley N° 29973, sin embargo, no es estático ha evolucionado a través de tiempo desde percibir a las personas con discapacidad como una carga para la sociedad o un castigo divino (modelo prescindencia), pasando por centrarse solo en la deficiencia física, sensorial mental e intelectual es decir que el problema solo reside en la persona y no es así.
- Como funcionarios y servidores públicos el modelo que debe inspirarnos en nuestro actuar diario es el **modelo social**, que señala que la discapacidad no reside en la persona, sino la discapacidad es entendida como un problema social en el entorno que presenta muchas barreras que impiden a las personas con discapacidad desarrollarse participar libremente con el mayor grado de autonomía e independencia desde un enfoque de derechos fundamentales.
- Para conocer más puedes acceder al video dando clic en el enlace <https://qrco.de/be5ACv> o en el código QR.



4.3. ¿Cómo generar entornos laborales abiertos, accesibles desde la accesibilidad universal?

- Una de las maneras de contar servicios de empleo con perspectiva de discapacidad es promover entornos laborales abiertos y accesibles (en conformidad ONU) incorporando elementos de accesibilidad universal como un medio de inclusión, que permita a las personas con discapacidad acceder a los edificios donde funcionan los servicios de empleo del Estado sobre todo los

espacios donde acuden ciudadanos con discapacidad y en cualquier lugar, en igualdad de condiciones que las demás personas.

- El Acceso Universal es un derecho en los diferentes ámbitos: arquitectónico, comunicación, el mobiliario (por ej. la altura de las estaciones de trabajo) a las tecnologías: incluye medidas que tenga en cuenta las necesidades de todas las personas (incluyendo las características de las personas con alguna discapacidad) de manera que se asegure el acceso de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones
- Para conocer más sobre accesibilidad puedes acceder al video dando clic en el siguiente enlace <https://qrco.de/be5N1q> o en el código QR.



4.4 Diseño Universal para el Aprendizaje

- Cuando nos referimos a procesos de capacitación laboral y profesional inclusivos como parte de programas y servicios de empleo con perspectiva de discapacidad que permita la disminución de brechas de igualdad entre personas con discapacidad y las demás personas resulta importante comprender el paradigma del Diseño Universal para el Aprendizaje (más conocido como **DUA**). Proponer diseñar los cursos para responder a las necesidades de aprendizaje de **TODOS** los estudiantes (incluidas las personas con discapacidad) es decir comprendiendo a estudiantes con y sin discapacidad de manera que se garanticen su derecho al aprendizaje.
- El DUA supone un modo de pensar universal, tiene en consideración las **posibles necesidades de TODOS** los estudiantes a la hora de diseñar e impartir un curso de capacitación laboral desde los servicios de empleo (y en todas las actividades formativas que organice el MTPE). Considera que existan diferentes opciones para que los estudiantes tengan las oportunidades de aprender y expresar lo aprendido.
- A modo de ejemplo, ante una tarea el docente del curso brinda opciones variadas de respuesta a sus alumnos, algunos responderán con una presentación con predominio de imágenes, otros presentarán audios o videos, otros podrán representar con objetos concretos. De igual manera al preparar el material del curso (sea en modalidad presencial o virtual) considera que hay alumnos que captaran mejor la información con medios visuales imágenes i interactivas, videos, o con roel playing, otros con audiolibros o solo textos.
- Para más información puede acceder a la [Guía de orientación pautas mínimas de accesibilidad en los cursos de capacitación laboral brindado a personas con discapacidad](#) o accediendo mediante el código QR.
- Además, puede acceder a [Manual para verificar el cumplimiento de las pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación laboral brindados a personas con discapacidad](#)



4.5 Cómo garantizar el acceso a la información en los sistemas y plataformas virtuales desde la accesibilidad web

- Durante los años 2020 hasta la actualidad el MTPE viene implementando sistemas y herramientas virtuales (aplicativos virtuales intra o extranet, aulas virtuales) para dar una mejor atención a los ciudadanos en general para la intermediación laboral y la capacitación laboral. Estas soluciones han tenido buena acogida sin embargo hay que tener en cuenta que las personas con discapacidad también pueden beneficiarse de estas soluciones para la búsqueda de empleo. Por ello es necesario conocer las **pautas y estándares de accesibilidad web** que resultan indispensables por ejemplo para los buscadores de empleo con una discapacidad visual usuario de lectores de pantalla, entre otros ejemplos.
- Las pautas de accesibilidad web fueron creadas por el consorcio de la Web (Web, Wide Web o W3C) que siguiéndola hará que el contenido virtual sea más accesible para una gama más amplia de personas, incluidas personas con discapacidad. Cabe resaltar que estos **estándares se consideran desde la fase de prediseño de todo proyecto informático**, porque luego que esté operando el aplicativo es muy difícil realizar los cambios necesarios por ejemplo si un usuario con discapacidad que usa un lector de pantalla que convierte la información en audio desea ingresar a un formulario de registro web que no fue diseñado ni cumple con los estándares de accesibilidad esto será una barrera y le impedirá registrarse para un curso de capacitación u otra actividad impartida por el MTPE.
- Para más información puede acceder a la Guía breve de pautas de accesibilidad universal en entornos virtuales. Puede acceder al video dando clic en el siguiente enlace: <https://qrco.de/be5PqY>



V. OTROS RECURSOS SOBRE PROMOCIÓN DEL EMPLEO CON DISCAPACIDAD

A continuación, listaremos recursos virtuales que le ayudaran a comprender mejor los diferentes temas sobre la promoción del empleo de personas con discapacidad

- Subdominio web “Empleo y personas con discapacidad” [ENLACE](#)
- Galería de videos sobre promoción del empleo de personas con discapacidad (Acercamiento a la discapacidad, ajustes razonables, perspectiva de discapacidad, cuota laboral, perfil de capacidades, entre otros) [ENLACE](#)
- [Banco de ajuste razonables](#). Experiencias exitosas de implementación de ajustes razonables como ejemplo de aplicación [ENLACE](#)
- Calculadora de cuota de empleo de personas con **discapacidad** [ENLACE](#)
- Repositorio de Normas legales sobre empleo y discapacidad. [ENLACE](#)
- Repositorio de informes sobre promoción del empleo y discapacidad [ENLACE](#)

VI. HERRAMIENTA-LISTA DE VERIFICACIÓN

Ficha técnica-Características de la herramienta

LISTA DE VERIFICACIÓN-TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE DISCAPACIDAD EN LOS SERVICIOS DE EMPLEO DEL MTPE	
A quien va dirigida	<ul style="list-style-type: none"> Servidores públicos, equipos técnicos de las direcciones de línea que diseñen, elaboren planes, proyectos o impartan servicios y programas de empleo con perspectiva de discapacidad, para conocer qué aspectos deberían tener en cuenta para el acceso de las personas con discapacidad a los servicios y lograr mejores resultados en su inclusión laboral. Equipo técnico de la DPLPCD que realice el monitoreo y seguimiento de la transversalización de la perspectiva de discapacidad, para verificar que se incluye de manera adecuada y de ser necesario brindar capacitación y asistencia técnica.
Descripción y uso	<ul style="list-style-type: none"> Es una herramienta para facilitar la transversalización de la perspectiva de discapacidad en el diseño y provisión de servicios de empleo del MTPE. Además, permite que el servidor público conozca los aspectos generales y específicos a tener en cuenta para facilitar el acceso al empleo de personas con discapacidad. Esta lista de verificación puede usarse tanto como herramienta en el proceso de diseño como para valorar en qué medida se está avanzando/logrando la transversalización de la perspectiva de discapacidad y tomar las medidas correctivas necesarias. Está dividida en tres componentes: <ol style="list-style-type: none"> Medidas generales para aplica a todos los programas y servicios de empleo. Medidas específicas por servicio de empleo (Según la R.M 105-2015-TR) Indicadores de resultados
Como se completa	<p>A cada una pregunta planteada se puede responder de dos posibles maneras: Resultados cualitativos: marcando la respuesta Si o No. Resultados cuantitativos: colocando el número de atenciones según lo solicitado. Medios de verificación: Si se responde si, adjuntar los medios de verificación pertinentes al correo: empleo-discapacidad@trabajo.gob.pe</p>
Resultados esperados	Se espera verificar si los planes de actuación, proyectos, programas y servicios de empleo incluyen la perspectiva de discapacidad de manera transversal de manera que personas con discapacidad puedan participar y se disminuyan las brechas de igualdad con respecto a personas sin discapacidad.

A. MEDIDAS GENERALES

	Aspectos	Preguntas (indicadores)	Medios de verificación	Cualitativo	
				SI	NO
	Concientización	¿Realiza capacitaciones para concientizar a los servidores públicos sobre Accesibilidad Universal con énfasis en la participación de personas con discapacidad en el empleo?	Enlaces, capturas, retrasmisiones, grabaciones, imágenes de las acciones de concientización		
	Arquitectónica/física	¿Los accesos al edificio donde se encuentra el Centro de Empleo son accesibles. Las personas con discapacidad física y/o movilidad reducida, pueden ingresar sin dificultad?	Capturas /imágenes/ minivideos del acceso de personas con discapacidad (se desplace en silla de ruedas, bastones, u otros, personas ciegas con bastón blanco, entre otros)		

Accesibilidad universal		¿Los servicios higiénicos son accesibles para personas con discapacidad física cuentan con las características mínimas establecidas en la Norma A120 que favorecen e uso de los SHH a personas que se desplacen en silla de ruedas, uso de bastones, u otros?	Capturas /imágenes y/o minivideos del acceso a los Servicio Higiénicos.		
		¿Todos los niveles de las instalaciones del centro de empleo y los servicios están interconectados por rutas accesibles que permiten desplazarse y ser utilizados por todas las personas especialmente las personas con discapacidad)?	Evidencias por imágenes del tránsito de personas con discapacidad por Centro de empleo		
		¿Existen protocolos de atención alternativos que consideran la mayor adecuación posible considerando la gradualidad de la accesibilidad en los servicios de empleo?			
	Comunicación	¿Toda la información en eventos presenciales y virtuales dirigidas al público se presentan con intérpretes de Lengua de Señas ILSP?	Enlaces, imágenes, grabaciones del intérprete de Lengua de Señas Peruana en el evento (virtual / presencial)		
	Cognitiva	¿La información sobre los servicios de empleo es de fácil entendimiento en diseño y contenido (lo comprenden personas con discapacidad intelectual u otras con otra lengua)?	Capturas, imágenes de la entrega del servicio a buscadores de empleo con discapacidad intelectual.		
	Concientización	¿Realiza acciones de capacitación para concientizar a los servidores públicos sobre la importancia del Diseño Universal de Aprendizaje-DUA?	Compartir enlaces, capturas, retrasmisiones, grabaciones, imágenes de las acciones de concientización		

Diseño Universal Aprendizaje (DUA)	Información accesible	¿Proporciona distintas opciones de representación de la información, de manera que sea perceptible por personas con discapacidad en desventajas visuales, auditivas o cognitivas?	Información disponible en varios formatos alternativos: hablada, escrita virtual, escrita impresa y la posibilidad de sustituir textos impresos equivalentes en forma de grabación, texto escrito alternativo al lenguaje hablado, equivalentes visuales (como emoticón, pictogramas) a los textos escritos e impresos. Alternativas no visuales (texto alternativo, tacto, hablado), proveer instrucciones claras paso a paso de los procedimientos, listas de comprobación, infografías, capsulas de información en formatos breves.		
	Comprensión de la información	¿Proporciona distintas opciones para la expresión de lo que saben y entienden los buscadores de empleo con discapacidad?	Evidenciar medios alternativos para expresar la respuesta del buscador de empleo con discapacidad como: ampliar los tiempos de reacción y respuesta, brindar alternativas para dar respuestas físicas como marcando con un lápiz/lapicero, al uso del mouse, uso de audio. Evidenciar las alternativas disponibles para interactuar con los materiales: manos, voz/audio, por mouse, joystick, teclado físico, teclado digital		
	Comprensión de la información	¿Proporciona múltiples formas de implicación a situaciones que implique aprendizaje de parte del buscador de empleo como talleres de capacitación laboral u otros?	Brindar oportunidades para elegir, reducir los niveles de incertidumbre de las fechas programas utilizando calendarios, recordatorios, fomentar la ayuda mutua entre buscadores de empleo, proporcionar retroalimentación que enfatice sus esfuerzos reforzando sus logros de manera que se encuentren motivados e interesados en la búsqueda de empleo.		
	Concientización	¿Realiza acciones de capacitación para concientizar a los servidores públicos sobre la accesibilidad web?	Enlaces, capturas, retrasmisiones, grabaciones, imágenes de las acciones de concientización.		
	Información digital perceptible	Ofrece alternativas textuales a los gráficos e imágenes	Las imágenes mostradas en su web, redes sociales, correo institucional contienen alternativas de contenido textual y no solo imágenes únicamente para que		

Accesibilidad web			personas con lectores de pantalla puedan acceder a la información.		
		¿El contenido es adaptable de diferentes formas de percepción de los usuarios?	Mostrar minivideos que permitan comprobar que los usuarios pueden adaptar el tamaño de la letra, luminosidad en la web, aplicativos informáticos, y otros recursos virtuales.		
		¿Los contenidos de los materiales de información impresos, virtuales son distinguibles entre figura y fondo (los usuarios pueden ver, escuchar la información) se usan colores con alto contraste?	La información del centro de empleo en redes sociales, flyers, sitios web tienen un suficiente contraste fondo y letra que permite a personas con dificultades visuales percibir la información.		
		¿Existen alternativas para que usuarios con discapacidad puedan ver y escuchan el contenido o información?	Mostrar con un minivideo las opciones para escuchar el contenido, la interpretación en Lengua de Señas, las opciones de lectura en páginas.		
	Navegación web es operable	¿La información en la web y aplicativos informáticos se puede acceder desde el teclado sin mouse?	Evidenciar que la información de la web y sistemas informáticos esta correctamente estructura y en los documentos de trabajo en Word y Power point de manera que sea leída por lectores de pantalla.		
		¿La información esta estructura para ser fácilmente navegable y encontrar la información (estructurada)?	Mostrar un video con el funcionamiento del aplicativo informativo y web es fácilmente navegable sin el uso del mouse que beneficia a personas ciegas que usan lectores de pantalla.		

Comentarios

B. MEDIDAS ESPECIFICAS POR SERVICIO

Servicio	Aspecto del monitoreo	Preguntas (indicadores)	Medios de verificación	Cualitativo		Cuantitativo	
				SI	NO		
Bolsa de Trabajo	Registro proactivo e itinerante	¿Tiene mapeados grupos de buscadores de empleo con discapacidad que le permita responder a los requerimientos de personal con discapacidad de las empresas?	Cuenta con un registro (informático o manual) actualizado de buscadores de empleo con discapacidad caracterizado por datos sociodemográficos (edad, nivel educativo, experiencia, carrera/especialidad, provincia, región)			N° de personas con discapacidad registradas adjunta reporte	
		¿Identifica y coordina con nuevos grupos de personas con discapacidad potenciales buscadores de empleo (de universidades locales, CETPROS, ¿CEBES, Institutos tecnológicos, organización PCD, ¿otros)?	convenios, actas de reuniones de coordinación, mesas de trabajos, alianzas, resultados planes regionales			N° de grupos nuevos de PCD identificadas. adjunta: lista nominal	
		¿Realiza acciones de difusión sobre el registro en el Portal Empleos Perú-servicio de Bolsa dirigidas a grupos de personas con discapacidad con la finalidad de atraerlos al centro de empleo??	Enlaces, capturas, retrasmisiones, grabaciones, imágenes de las acciones de difusión			N° de acciones de difusión: ferias, campañas, eventos informados, otros similares	
	Perfil de habilidades/capacidades	¿Realiza entrevistas presenciales o virtuales para valorar el perfil de habilidades de los buscadores de empleo con discapacidad?	Perfiles de los postulantes completos			N° de entrevistas	
	Orientación en ajustes razonables a PCD	¿Realiza orientaciones sobre ajustes razonables a los buscadores de empleo con discapacidad (definición, ejemplos, cómo solicitar ajustes razonables en el proceso de selección y en el trabajo)?	Formulario de personas orientadas con los ajustes razonables que precisan (de ser el caso)			N° de personas orientadas en el periodo	
	Seguimiento a la colocación	¿Contacta a los buscadores de empleo para conocer su satisfacción con el proceso de búsqueda de empleo e identificar mayores necesidades de apoyo de parte del consultor de empleo?	Capturas de pantalla / fichas de registro			N° de contactos presenciales, telefónicos, virtuales	
¿Contacta con los buscadores de empleo intermediados y/o contratados para conocer el grado de satisfacción con el proceso?		Capturas de pantalla / fichas de registro			N° de contactos presenciales, telefónicos, virtuales		
Acercamiento empresarial	Provee información y asesoría (obligaciones e incentivos y	¿Tiene mapeado a empresas privadas de la región/locales que	Directorio actualizado de empresas con trabajadores con discapacidad visible y disponible			N° de empresas por tamaño y actividad económica	

	experiencias exitosas) para promover la contratación	cuentan con trabajadores con discapacidad?					
		¿Realiza acciones conjuntas para la concientización dirigida a empresas privadas sobre la capacidad productiva de personas con discapacidad?	Capturas de pantalla / imágenes, enlaces de grabaciones de los eventos (Campañas, desayunos empresariales, otros similares)			N° de eventos dirigidos a empresas para la concientización.	
		¿Orienta a las empresas sobre obligaciones e incentivos tributarios, experiencias exitosas en la contratación, información sobre empresas promocionales?	Banco de casos de experiencias exitosas			N° de empresas orientadas en temas de incentivos tributarios, buenas prácticas, información de empresas promocionales.	
	Sensibilización entorno laboral	¿Brinda talleres de capacitación y/o sensibilización y/o concientización a los futuros compañeros inmediatos o del área de la persona con discapacidad contratada, previa coordinación con la empresa?	Capturas o enlaces de grabación de las acciones de capacitación (presencial o virtual) a los compañeros y/jefes de la persona con discapacidad insertada.			N° de talleres de capacitación para la sensibilización al entorno inmediato laboral.	
	Orientación y asesoramiento en ajustes razonables	¿Orienta a empresas privadas sobre la obligación de aplicar ajustes razonables de forma grupal o individual mediante diferentes medios presenciales, virtuales a distancia?	Enlaces de grabaciones de eventos,			N° de eventos	
		¿Brinda asesoría en ajustes razonables a las empresas privadas en casos individuales, proporcionando alternativas de solución?	Registra las sesiones de asesoramiento en un formulario unificado compartido con la DPLPCD			N° de empresas asesoradas	
¿Tiene identificadas experiencias y casos específicos en la aplicación de ajustes razonables en las empresas privadas de su región?		Relación de experiencias de la aplicación de ajustes razonables en empresas privadas de la región disponible en un medio informático o impreso (Drive, correo, Excel)			N° de experiencias de empresas en aplicación de ajustes razonables		
Información del mercado de trabajo	Difusión de información sobre la demanda laboral de personas con discapacidad	¿Realiza actividades de difusión del mercado laboral de su región, en múltiples formatos escritos, audios, videos que permitan el acceso a los buscadores de empleo con discapacidad?	Capturas de eventos grabados en redes sociales donde se realice la difusión con personas con discapacidad.			N° de actividades de difusión de la demanda del mercado laboral en eventos presenciales o virtuales	
	Elaboración de material informativo para personas con discapacidad	¿Elabora material informativo sobre el mercado laboral regional en diferentes formatos accesibles para	Enlaces de sitio web institucional con el material sobre demanda laboral, en distintos formatos, infografías, texto audios, videos.			N° de materiales elaborados	

		que personas con discapacidad puedan acceder a la información?					
Asesoría para la búsqueda de empleo ABE	Asesoría introductoria para personas con discapacidad inactivas	¿Brinda talleres ABE puntual a buscadores de empleo con discapacidad (con énfasis en situación de inactividad) teniendo en cuenta las pautas de accesibilidad universal web y DUA?	Capturas de eventos grabados en redes sociales, imágenes u otros medios donde se evidencie la participación buscadores de empleo con discapacidad			N° de Talleres ABE	

3. INDICADORES DE RESULTADO

OFERTA (N° de personas con discapacidad registradas en el periodo en la bolsa de trabajo)	DEMANDA		COLOCACIONES (N° de personas con discapacidad que se insertan formalmente en un empleo, producto de la intermediación de los servicios de empleo)
	CUOTA (N° de vacantes ofertadas para personas con discapacidad por empresas obligadas por la cuota de empleo)	SIN CUOTA (N° de vacantes ofertadas para personas con discapacidad por empresas no obligadas por la cuota de empleo)	

Comentarios

Alguna duda ponerse en contacto con el equipo técnico de la DPLPCD al correo empleo-discapacidad@trabajo.gob.pe