



Plan Nacional de Acción sobre
Empresas y Derechos Humanos

2021-2025

DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

INFORME DE DIAGNÓSTICO Y LÍNEA DE BASE



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos



BICENTENARIO
PERÚ 2021

*Derechos de las personas con discapacidad.
Informe de diagnóstico y línea de base del Plan Nacional de Acción
sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025*

© Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
Calle Scipión Llona 350, Miraflores, Lima 15046
Teléfono (01) 204-8020

Primera edición: octubre 2021
Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú

El presente documento constituye una evaluación crítico-reflexiva basada en evidencia, construida a partir del insumo inicial elaborado por la Dirección General de Derechos Humanos. Ha sido revisado por el Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo para el PNA y la Mesa Multiactor para la elaboración del PNA. Incorpora, en lo que corresponde según lo indicado en la matriz adjunta, los aportes presentados por las instituciones del Poder Ejecutivo y la Mesa Multiactor. Un resumen ejecutivo de este documento forma parte del compendio de diagnóstico y línea del PNA.

Ministro de Justicia y Derechos Humanos: Aníbal Torres Vásquez
Viceministro de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia: Guillermo Julio Vargas Jaramillo
Director General de Derechos Humanos: Edgardo Gonzalo Rodríguez Gómez

Coordinación general del proceso de elaboración del PNA 2021-2025: Federico Chunga Fiestas
Equipo del proceso de elaboración del PNA 2021-2025 conformado por: Mónica Peceros Suárez,
Carlos Chunga Yesquén, Ximena Solórzano Salleres, Francisco Mamani Ortega

Cuidado de edición: Andrea Luque Armestar, María García Calderón Valdivieso
Corrección de estilo: Dany Cruz Guerrero, Carlos Chunga Yesquén
Diseño de portada y diagramación: © Kipu Visual

El proceso de edición, corrección de estilo, diseño, diagramación y publicación digital del presente documento, así como la elaboración del resumen ejecutivo y el compendio de diagnóstico y línea de base del PNA, han sido posibles gracias al valioso aporte de la Fundación Friedrich Ebert. El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos le expresa su especial agradecimiento por esta contribución para que el documento llegue a manos del público.



Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos



Impreso en Lima, Perú

ÍNDICE

Presentación	6
I. Estándares internacionales	9
1.1. La concepción de persona con discapacidad.....	9
1.2. Las empresas y los derechos de las personas con discapacidad.....	12
II. Desarrollo normativo y de gestión pública nacional	19
2.1. Instrumentos jurídicos internacionales.....	19
2.2. Recomendaciones emitidas al Estado Peruano por los órganos de tratados de Naciones Unidas.....	21
2.3. Leyes y reglamentos nacionales.....	23
2.4. Políticas, planes y programas nacionales.....	33
III. Data estadística	41
3.1. Data global de las personas con discapacidad.....	41
3.2. Data nacional: Las personas con discapacidad en Perú.....	43
IV. Principios Rectores y situación de las personas con discapacidad en el Perú	50
4.1. Los Principios Rectores y su implementación.....	50
4.2. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión al Perú.....	51
4.3. Actores involucrados.....	52
4.4. Pilar I: Proteger.....	52
4.4.1. Situación de empleo y acceso al trabajo de las personas con discapacidad.....	52
4.5. Pilar II: Respetar.....	61
4.5.1. Análisis de brechas en el marco de las actividades empresariales.....	62
4.5.2. Buenas prácticas y medidas adoptadas por las empresas.....	63
4.6. Pilar III: Remediar.....	66
4.6.1. Mecanismos contemplados en la Ley General de la Persona con Discapacidad.....	66
4.6.2. Derechos laborales en el sector privado.....	68
4.6.3. Discriminación en el consumo.....	68
Conclusiones	70
Referencias	73
Anexos	77

SIGLAS

ACNUDH	Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
CDPCD	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas
CEMS	Centro de Estudios sobre Minería y Sostenibilidad
CERALC	Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CIPCD	Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Personas con Discapacidad
CONADIS	Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad
Corte IDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
DGDH	Dirección General de Derechos Humanos
ESSALUD	Seguro Social de Salud
GTPE	Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo
IDEHPUCP	Instituto de Democracia y Derechos Humanos
IDHE	Instituto de Derechos Humanos y Empresas
IED	Instituto de Ética y Desarrollo
INDECOPI	Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
IPERC	Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
MIDIS	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MINJUSDH	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMAPED	Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PEA	Población Económicamente Activa
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
RED	Red de Empresas y Discapacidad
REDESCA	Relatoría sobre los derechos de las personas con discapacidad
SERVIR	Autoridad Nacional del Servicio Civil
SISFOH	Sistema de Focalización de Hogares
SNMPE	Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía
SODIS	Sociedad y Discapacidad
SPDA	Sociedad Peruana de Derecho Ambiental
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
TDAH	Trastorno de Déficit de Atención e Hiperactividad
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNPRPD	United Nations Partnership on the Rights of Persons with Disabilities

ÍNDICE DE GRÁFICOS, CUADROS Y TABLAS

Tabla 1 Leyes y reglamentos nacionales.....	24
Tabla 2 Acciones estratégicas del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021.....	35
Tabla 3 Ejes y objetivos estratégicos del Plan Nacional de Accesibilidad 2018-2023.....	36
Tabla 4 Población de 12 y más años con y sin discapacidad según autoidentificación étnica.....	44
Tabla 5 Población con y sin discapacidad según sexo y área de residencia.....	44
Tabla 6 Población con y sin discapacidad según grupo de edad.....	45
Tabla 7 Población con discapacidad por sexo según tipo de discapacidad.....	45
Tabla 8 Población de 3 y más años de edad con y sin discapacidad según condición de alfabetismo y sexo.....	46
Tabla 9 Población de 3 y más años de edad con y sin discapacidad según nivel de educación alcanzado.....	47
Tabla 10 Población de 14 años y más con y sin discapacidad según condición de actividad y sexo.....	48
Tabla 11 PEA ocupada de 14 años y más con y sin discapacidad según ocupación principal.....	49
Tabla 12 PEA ocupada de 14 años y más con y sin discapacidad según categoría de ocupación.....	49
Gráfico 1 Principios Rectores.....	50
Tabla 13 Infracciones a Ley General de la Persona con Discapacidad.....	67

I PRESENTACIÓN

La elaboración de los informes de diagnóstico y línea base sobre los 23 temas priorizados¹ por la Mesa Multiactor fue la etapa más extensa del proceso de formulación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025.

Bajo la conducción de la Dirección General de Derechos Humanos (DGDH) del Minjusdh —en estrecha coordinación con las cuarenta instituciones que conformaron el Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo (GTPE) y siguiendo la metodología aprobada por Resolución Viceministerial N° 01-2019-JUS— las 132 instituciones que integraron la Mesa Multiactor (Estado, sector empresarial, pueblos indígenas, sociedad civil, sindicatos y organismos internacionales y de la cooperación internacional) entablaron un diálogo permanente, desde septiembre de 2019 hasta marzo de 2021, respecto de las principales problemáticas identificadas alrededor de esos temas, así como sobre sus propuestas de solución, teniendo como marco de referencia los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre empresas y derechos humanos, y otros estándares internacionales aplicables para lograr el fortalecimiento de la política pública sobre empresas y derechos humanos y de conducta empresarial responsable en Perú.

Dada su complejidad, tanto por el número de temas como de participantes, el proceso requirió de una estrategia especial. Esta partió por encargar a cuatro prestigiosas universidades la sistematización y el análisis de la información disponible sobre 16 temas, a través de la elaboración de documentos que sirvieron como insumo inicial para el diálogo multiactor. De ese modo, se contó con la asistencia técnica de la Universidad del Pacífico (a través del Centro de Estudios sobre Minería y Sostenibilidad, CEMS), la Universidad Antonio Ruiz de Montoya (a través del Instituto de Ética y Desarrollo, IED), la Pontificia Universidad Católica del Perú (a través del Instituto de Democracia y Derechos Humanos, IDEHPUCP) y la Universidad de Monterrey, en México (a través del Instituto de Derechos Humanos y Empresas, IDHE, como parte de una consultoría regional encargada por el Proyecto CERALC²). Para tal fin, se contó con el financiamiento de las embajadas de Reino Unido, Reino de los

1 Los 23 temas son los siguientes: 1) Agricultura a gran escala; 2) Conflictividad social; 3) Estudios de Impacto Ambiental; 4) Hidrocarburos; 5) Informalidad en el sector económico; 6) Libertad de asociación y negociación colectiva; 7) Mecanismos de reparación judiciales; 8) Mecanismos de reparación extrajudiciales; 9) Minería; 10) Mujeres; 11) Personas adultas mayores; 12) Personas con discapacidad; 13) Personas defensoras de DDHH; 14) Personas LGBTI; 15) Personas migrantes extranjeras; 16) Pueblo afroperuano; 17) Pueblos indígenas y consulta previa; 18) Seguridad privada; 19) Trabajo infantil; 20) Transparencia, integridad y lucha contra la corrupción; 21) Uso de la fuerza y convenios con la policía; 22) Necesidades de capacitación; y 23) Mecanismos operacionales de debida diligencia empresarial.

2 Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe, financiado por la Unión Europea (UE) y administrado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Oficina Regional para América del Sur de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (Acnudh).



Países Bajos, Suiza y Suecia, del Proyecto CERALC, y de la Sociedad Peruana de Derecho Ambiental (SPDA).

Los documentos iniciales de diagnóstico y línea base de otros cinco temas fueron elaborados directamente por el equipo de la DGDH, con recursos propios del Minjusdh. Y los dos diagnósticos restantes fueron desarrollados a partir de encuestas formuladas y aplicadas por Acnudh y OCDE: necesidades de capacitación, e implementación de mecanismos de debida diligencia empresarial, respectivamente.

Para la elaboración de los informes, las universidades se pusieron de acuerdo en una metodología común que tuvo en consideración las recomendaciones del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, y el Kit de herramientas sobre planes nacionales de acción del Instituto Danés de Derechos Humanos de 2017. Asimismo, se puso a disposición de los integrantes de la Mesa Multiactor un formulario para la presentación de información rigurosa y oportuna, con el fin de identificar brechas sobre alguno de los temas en particular, y se convocó a diversas actividades descentralizadas de información y diálogo. A partir de marzo de 2020, cuando casi todos los informes iniciales habían sido concluidos, en todos los temas se debió incorporar el impacto de la emergencia sanitaria causada por la Covid-19, en tanto esta plantea nuevos retos a la política pública.

Durante el proceso se recurrió a información de fuentes oficiales nacionales (documentos públicos de todas las entidades estatales, entre otras), fuentes oficiales internacionales (informes de los sistemas universal e interamericano de derechos humanos, de OCDE, entre otros) y fuentes no oficiales publicadas por el sector empresarial, la sociedad civil, pueblos indígenas u originarios, sindicatos, universidades, centros académicos, expertos, entre otros. Igualmente, se estimó prioritario incorporar la voz de los titulares de derechos y colectivos impactados o potencialmente afectados por las actividades empresariales y, en general, de organizaciones de la sociedad civil, pueblos indígenas y sindicatos.)

La revisión de cada informe inició con el análisis del GTPE al insumo aportado por las universidades, procurando contar con la opinión de todas las entidades con competencia en cada temática. Con las observaciones del GTPE incorporadas, una nueva versión de los informes fue compartida con los participantes de la Mesa Multiactor, a fin de recibir sus comentarios y sugerencias, los que fueron sistematizados por el equipo de la DGDH en una matriz específica para cada informe, que fue compartida con toda la Mesa Multiactor, a fin de que se tuviese información detallada sobre las razones por las cuales se les incorporaba o no. Tales comentarios y sugerencias fueron recibidos durante toda la etapa de elaboración del diagnóstico y línea base, a través de correo electrónico (por escrito), en mesas de trabajo multiactor y en reuniones de trabajo (verbalmente). De este modo, cada nueva versión del informe era enviado a los participantes de la Mesa Multiactor con al menos

dos semanas de anticipación a cada reunión en la que se abordaría un tema en específico.

Gracias a esta metodología de trabajo, los informes reflejan un valioso proceso de diálogo multiactor, por lo general con muy amplios consensos entre las partes, aunque también con algunos puntos de disenso que se encuentran debidamente reflejados y que constituyen —tal como se señala en el PNA y en el Decreto Supremo que lo aprobó, el DS N° 009-2021-JUS— insumos para la identificación de la problemática de cada uno de los temas priorizados y la construcción de acciones estratégicas, indicadores y metas ya plasmadas en el PNA, orientando la adecuada implementación del PNA 2021-2025.

En el caso del presente informe sobre los derechos de las personas con discapacidad, cuya matriz de aportes se encuentra publicada en la plataforma web del citado observatorio, la elaboración del documento inicial estuvo a cargo de la Dirección General de Derechos Humanos. La Fundación Friedrich Ebert contribuyó a la labor de corrección de estilo, edición, diseño y diagramación final. En ese sentido, el Minjusdh expresa a la fundación su especial agradecimiento por contribuir de modo fundamental a que el presente documento llegue a manos del público, con el fin de promover la labor ciudadana de vigilancia y seguimiento de la adecuada implementación del PNA 2021-2025.

Miraflores, octubre de 2021.

Dirección General de Derechos Humanos
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos



I. Estándares internacionales

1.1 La concepción de persona con discapacidad

Hoy en día, no cabe duda de que la discapacidad es considerada como una cuestión de derechos humanos. Ello, como resultado de un proceso histórico de lucha que ha venido realizando dicho grupo poblacional desde hace décadas, para pasar de ser objeto de políticas asistencialistas a ser considerados como sujetos de derecho. Por ese motivo, los estados deben generar medidas legislativas, políticas y respuestas frente a los problemas que enfrentan, en el marco del respeto de sus derechos humanos.

En la concepción antigua de la discapacidad primaba el modelo de prescindencia, el cual tiene dos características principales. La primera es la justificación religiosa de la discapacidad, entendida como un castigo de los dioses por un “pecado” de los padres. Como consecuencia, las personas con discapacidad son objeto de un trato misericordioso y humanitario propio de la caridad cristiana. La segunda es la creencia que la persona con discapacidad no tiene nada que aportar a la sociedad, considerándoseles una carga para la misma, o para sus padres, excluyendo su participación en la comunidad.

En dicho contexto, desde la condición de innecesidad de la persona con discapacidad, se desprendieron dos submodelos: el eugenésico y el de marginación. Así,

si bien desde ambos submodelos se prescinde de las vidas de estas personas, en el primero la solución es perseguida a través de la aplicación de políticas eugenésicas, mientras que en el segundo dicho objetivo es alcanzado mediante la marginación (Palacios, 2008, p. 37).

A fines del medioevo y principios del renacimiento, se presentó un cambio sustancial de dicho modelo: las personas con discapacidad pasan a ser consideradas como obras del demonio, pecado o posesión diabólica, nociones propias de la ideología dominante en dicha época.

A comienzos del mundo moderno se abrió paso al modelo médico o rehabilitador de la discapacidad, en el cual esta ya no se justificaba en causas religiosas, sino que resultaba de la equiparación directa de la deficiencia de la persona, esto es, de la diversidad funcional, con la enfermedad. Bajo esta premisa, las personas con discapacidad ya no son consideradas inservibles para la sociedad, sino que pueden tener algo que aportar, aunque ello, en la medida que sean rehabilitadas o “normalizadas” (Palacios, 2008. p. 66).

Ello significó identificar la diversidad funcional con la enfermedad, lo cual su-

puso que la “deficiencia/enfermedad”, al ser una situación modificable, debía ser “curada” y, en consecuencia, las personas con discapacidad debían ser “rehabilitadas”. Es decir:

la vida de una persona con discapacidad tiene un sentido, pero siempre supeditado a dicha rehabilitación, que [como se verá más adelante] será perseguida a través de ciertas herramientas, entre las que destacan la intervención estatal en lo relativo a la asistencia pública, el trabajo protegido, la educación especial, y los tratamientos médicos y aplicación de avances científicos (Palacios, 2008. p. 81).

En las décadas de los años sesenta y setenta del siglo XX, aparecieron diversos movimientos sociales por parte de los colectivos desfavorecidos, tales como mujeres y personas con discapacidad, denunciando situaciones de marginación y solicitando el reconocimiento de sus derechos civiles como ciudadanos y ciudadanas en condiciones de igualdad social. En cuanto a las personas con discapacidad, surgió en Estados Unidos el denominado Independent Living Movement, y otros similares, los cuales fueron promovidos por las propias personas con discapacidad y sus familias, quienes rechazaron vivir en situaciones apartadas y ser sometidas a programas de rehabilitación, sin tener el control de sus vidas. De esta forma, reclamaban sus derechos a fin de tomar por sí mismas las riendas de sus vidas (Victoria, 2013).

Desde esta perspectiva, es visible que los derechos humanos toman relevancia como argumento para dejar de considerar a la persona con discapacidad como “innecesaria” o “limitada” y, más bien, ubicarla dentro de la sociedad como un actor social. Así, las personas con discapacidad reclaman el reconocimiento y respeto efectivo de sus derechos, dado que la discapacidad no está en el individuo sino en la sociedad, la cual permite un trato diferenciado o lo rechaza.

De esta manera, surge el modelo social de la discapacidad, el cual tiene dos presupuestos principales: el primero señala que las causas que originan la discapacidad no son religiosas ni científicas, sino preponderantemente sociales. Ello quiere decir que no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino los obstáculos de la propia sociedad para brindar a las personas con discapacidad los servicios adecuados y asegurar que sus necesidades sean tomadas en consideración dentro de la organización social. En segundo lugar, se considera que las personas con discapacidad tienen mucho que aportar a la sociedad, “en la misma medida que las personas sin discapacidad, siendo que dicho aporte se encuentra estrechamente relacionado con la inclusión y la aceptación de las diferencias” (Palacios, 2008. pp. 103-104).

El modelo médico pone énfasis en el tratamiento de la discapacidad a fin de conseguir una cura o una mejor adaptación de la persona, estimando que la única causa del problema de la discapacidad es la limitación de las funciones físicas habituales que son asumidas como originadas por la deficiencia, con lo cual se asume que el problema se encuentra dentro del individuo. Por su parte, el modelo social de la discapacidad pone énfasis en la eliminación de las



barreras existentes en la sociedad, la cual debe ser diseñada y concebida para hacer frente a las necesidades de todas las personas, tomando en consideración las diferencias e integrando las diversidades. Por ello, este modelo está centrado en la dignidad del ser humano, en primer lugar, y luego solo de ser necesario, en las características médicas de la persona, por lo que el problema principal se sitúa fuera de la persona, en la sociedad (Victoria, 2013).

En ese sentido, el enfoque de derechos humanos de la discapacidad, se sustenta en un cambio de paradigma dirigido por los principios de igualdad y prohibición de discriminación. Así, Victoria (2013, p. 1100) y Palacios (2008, p. 123) señalan que la deficiencia —o diversidad funcional— es una característica de la persona consistente en un órgano, una función o un mecanismo del cuerpo o de la mente que no funciona, o que no funciona de igual manera que en la mayoría de personas.

Así, la discapacidad supone una limitación en el ejercicio de los derechos que se produce en la interrelación entre una persona con diversidad funcional y aquellos factores sociales o ambientales —limitaciones físicas o sociales en accesibilidad, equiparación de oportunidades, entre otros— que restringen, impiden, limitan o no permiten que dicha persona pueda desarrollarse en condiciones de igualdad que los demás individuos.

En el ámbito del Sistema Universal de Derechos Humanos, el enfoque de derechos humanos de la discapacidad ha sido adoptado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (CDPCD), aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas con fecha 13 de diciembre de 2006, cuyo segundo párrafo del artículo 1.º establece:

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (CDPCD, 2006, p. 4).

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos cuenta con un tratado específico en materia de discapacidad: la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Personas con Discapacidad (CIPCD). No obstante, dicho instrumento fue adoptado de manera previa a la CDPCD, por lo que muchas de sus disposiciones o estándares no se adecúan completamente al modelo social antes expuesto, posicionando la discapacidad en el individuo a partir de su deficiencia (Bregaglio, 2014).

Así, si bien luego de la entrada en vigencia de la CDPCD, tanto la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) como la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) han conocido diversos casos de violación de derechos de personas con discapacidad, aún no han incorporado plenamente las implicancias del modelo social de la discapacidad (Bregaglio, 2014). Por ejemplo, en el caso *Furlan y Familiares vs. Argentina*, la Corte IDH se limita

a equiparar el abordaje del modelo social de la discapacidad realizado en la CDPCD con el establecido en la CIPCD, sin realizar mayor análisis sobre el modelo social de la discapacidad y sus alcances.

Finalmente, es oportuno referir que el modelo social de la discapacidad ya ha sido acogido en la normativa nacional. El artículo 2.º de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, define a la persona con discapacidad como

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 las demás (Ley General de la Persona con Discapacidad, 2012, p. 1).

De esta manera, se supera el modelo rehabilitador, entendiéndose a la discapacidad desde la perspectiva de los derechos humanos, y potenciando el respeto por la dignidad, libertad e igualdad de las personas con discapacidad, con el objeto de fortalecer su inclusión social sobre la base de los principios de autonomía, vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal, entre otros. Por ello, el enfoque de derechos humanos de la discapacidad impulsa la eliminación de las barreras físicas, sociales, económicas y actitudinales a fin de garantizar la igualdad de oportunidades de dicho grupo poblacional.

1.2 Las empresas y los derechos de las personas con discapacidad

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha emitido la “Guía para Empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad” (Guía), documento que ayuda a que las empresas comprendan de mejor manera los derechos de las personas con discapacidad y la forma en que pueden respetarlos y apoyarlos; así como la oportunidad de mejorar su competitividad y sostenibilidad, y beneficiarse de la inclusión laboral.

Como se ha mencionado previamente, en el marco del sistema universal de derechos humanos, la CDPCD constituye el principal instrumento internacional que promueve, protege y asegura el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, así como promueve el respeto de su dignidad inherente. En el ámbito nacional, la principal norma la constituye la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, y su Reglamento, entre demás normativa aprobada para regular diversos derechos y situaciones que atañen a las personas con discapacidad.



En ese contexto, si bien la convención internacional antes referida contiene obligaciones dirigidas hacia los estados, todas las empresas tienen la obligación de respetar los derechos humanos. Para ello, conforme a la Guía de la OIT, las empresas deberían comenzar a integrar en sus políticas y en sus procesos un enfoque de la discapacidad basado en derechos, de la siguiente manera:

- a. Diseñar y adoptar una política de respeto de los derechos humanos que incluya una referencia explícita a las personas con discapacidad, por ejemplo, como una de las razones de no discriminación.
- b. Poner en funcionamiento medidas de debida diligencia para identificar aquellas actividades de la empresa que tienen consecuencias negativas en los derechos de las personas con discapacidad —en su papel como empleadas, clientes y otros agentes—, tomar medidas al respecto y comunicar cómo se dará respuesta a esos efectos negativos. Una medida posible, entre otras, es que las empresas realizaran una autoevaluación sobre la inclusión de la discapacidad que les permitiera identificar aquellas áreas en las que hay más riesgo de vulnerar los derechos de las personas con discapacidad.³
- c. Poner en funcionamiento un sistema de reparación de los impactos negativos en los derechos de las personas con discapacidad que la empresa cause o a los que contribuya. En ese sistema se podría incluir un mecanismo de quejas accesible para personas con discapacidad (OIT, s.f., p. 20).

Cumpliendo estos pasos, las empresas están incorporando medidas con el ánimo de garantizar los derechos de las personas con discapacidad en su estrategia global de derechos humanos, lo cual podría ser complementado con la adopción de una política específica relacionada a la inclusión de las mismas, a fin de incorporar acciones más detalladas de los compromisos asumidos por la empresa.

Adicionalmente a ello, el empresariado debe garantizar la no discriminación de las personas con discapacidad en el marco del acceso al empleo, así como en el lugar de trabajo. Al respecto, el artículo 27.º de la CDPCD establece los derechos del mencionado grupo poblacional en el ámbito laboral, entre ellos, el derecho a tener un trabajo libremente elegido; un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible; la prohibición de discriminación por motivos de discapacidad en todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo; condiciones laborales justas y favorables; ajustes razonables; programas de rehabilitación vocacional y profesional; entre otros.

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas por los Derechos Humanos (Acnudh) ha establecido indicadores para la aplicación del artículo 27.º de la CDPCD por parte de los distintos estados suscriptores del

³ Por ejemplo, el personal de limpieza con discapacidad sensorial y cómo la empresa debe estar pendiente de los ajustes necesarios para su seguridad.

tratado.⁴ Se ha fijado que el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo elegido libremente en un mercado y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible se ve reflejado en tres atributos: i. el acceso a empleo y trabajo decente, ii. la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo y iii. la protección contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Los primeros dos indicadores se desdoblan con la siguiente estructura:

1. Legislación promulgada relativa a todos los aspectos del trabajo, empleo y formación y servicios de empleo que sean inclusivos de las personas con discapacidad.⁵
2. Ausencia de disposiciones en la legislación o en los reglamentos que restrinjan directa o indirectamente el empleo por motivos de discapacidad.⁶
3. Adopción de un plan nacional (general o específico para las personas con discapacidad) que promueva la formación vocacional inclusiva para las mismas.
4. Adopción de una estrategia o plan nacional integrales de empleo (general o específico para personas con discapacidad) para promover la ocupación laboral de las personas con discapacidad en el sector público y privado.⁷
5. Asistencia técnica y financiera para empleadores y empleadoras, empleados y empleadas y sindicatos sobre la provisión de ajustes razonables en el lugar de trabajo y para hacer que los entornos y las

4 Véase: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Disability/Pages/sdg-crpd-resource.aspx>

5 Legislación relacionada con el trabajo y el empleo que abarque todos los aspectos y condiciones de la contratación y el reclutamiento, la continuidad, la promoción laboral, condiciones de trabajo seguras y saludables, el salario/la remuneración, el empleo por cuenta propia y el emprendimiento, y debería incluir:

- la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad, incluida la denegación de ajustes razonables;
- la prohibición del trabajo forzoso, el acoso y la violencia contra las personas con discapacidad, así como la protección contra los mismos;
- promover el empleo de las personas con discapacidad mediante políticas y medidas apropiadas, que pueden incluir programas de acción afirmativa, exenciones fiscales y otros incentivos y medidas;
- igualdad de oportunidades para el empleo por cuenta propia, el emprendimiento, el desarrollo de cooperativas y la creación de negocios propios por parte de personas con discapacidad;
- igualdad de trato en lo que respecta a la afiliación sindical;
- igualdad de derechos de permiso por paternidad y maternidad, así como a los demás derechos de licencia;
- igualdad de derechos a los servicios financieros proporcionados por los principales proveedores de servicios financieros (préstamos, ahorros, seguros, remesas, etc.), en particular para permitir el trabajo por cuenta propia, el emprendimiento y aquellos relativos.

6 Esto incluye que no haya:

- limitación del acceso al empleo o a la formación profesional relacionada con cualquier tipo de discapacidad;
- limitación del acceso al empleo o a la formación profesional relacionada con la capacidad jurídica;
- excepciones al salario mínimo basadas en deficiencias;
- evaluaciones basadas en las deficiencias, como la capacidad o la aptitud para el trabajo;
- categorías restrictivas de empleo o formación profesional para personas con discapacidad;
- lugar(es) de trabajo limitado(s) para las personas con discapacidad o mantenimiento de entornos de trabajo segregados (por ejemplo, talleres protegidos).

7 La estrategia o los planes nacionales de empleo debería incluir disposiciones:

- para el acceso igualitario a los servicios de empleo, el trabajo por cuenta propia, el emprendimiento, el desarrollo de cooperativas y la creación de negocios propios;
- para promover el empleo, lo que puede incluir: programas de acción afirmativa, incentivos;
- sobre medidas específicas relativas a jóvenes y mujeres con discapacidad, a personas con necesidades específicas y múltiples de apoyo, etc.



- comunicaciones en el mismo sean accesibles.⁸
6. Los sistemas de protección social que brindan prestaciones a las personas con discapacidad no operan como desincentivos y son compatibles con el trabajo y el empleo.⁹
 7. Estándares nacionales de accesibilidad adoptadas y aplicadas a los lugares de trabajo.
 8. Las leyes y políticas nacionales de género relacionadas con el trabajo y el empleo incluyen a las mujeres con discapacidad.

En tanto, la protección contra el trabajo forzoso u obligatorio se plasma con la siguiente estructura:

9. Toda la legislación y las políticas promulgadas para combatir el trabajo forzoso u obligatorio es inclusivo de las personas con discapacidad.
10. Toda la legislación promulgada y las políticas para prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil son inclusivas hacia los niños y niñas con discapacidad.¹⁰

Se culmina la sección señalando que la estructura para los tres indicadores es lo señalado a continuación:

11. Requisito legal de presentar informes periódicos sobre los resultados del empleo y el uso de servicios relativos, desagregados por discapacidad, sexo y edad.

A fin de contribuir a la implementación y efectivo cumplimiento de los derechos contemplados en la CDPCD, la Guía da una serie de pautas y acciones que pueden realizar las empresas basadas en un enfoque no discriminatorio, a fin de promover medidas afirmativas a favor de los derechos de las personas con discapacidad, las cuales son plasmadas a continuación (OIT, s.f., pp. 22-30):

1) Crear procesos de selección en igualdad de oportunidades: incluye las siguientes acciones:

- a. Garantizar procesos de selección no discriminatorios: para ello se debe:
 - Sensibilizar al personal que participa en el proceso de selección sobre los derechos de las personas con discapacidad.
 - Resaltar en los anuncios de empleo la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad y que se efectuarán los ajustes razonables necesarios, de ser el caso.
 - Garantizar los ajustes razonables durante el proceso de selección a los/las postulantes que lo requieran.
 - Evitar pruebas médicas de preselección, salvo que sea indispensable para el cargo.

- Adoptar y aplicar una estrategia de selección centrada en contratar a personas con discapacidad.
 - Asegurar el cumplimiento de las medidas antes mencionadas en caso el proceso de selección sea tercerizado.
 - Asegurar que dichas medidas incluyan a las y los practicantes, becarias y becarios, u otras modalidades de prácticas laborales similares en la que participen personas con discapacidad.
- b. Promover un entorno de trabajo accesible: ello supone:
- Brindar ajustes razonables en el lugar de trabajo para las personas trabajadoras con discapacidad, de ser necesario.
 - Implementar un plan de accesibilidad para la eliminación gradual de las barreras presentes en las instalaciones, páginas web, TIC y otros.
 - Implicar a los miembros del personal con discapacidad en el proceso e identificación de las acciones prioritarias.
 - Asegurar que se cumpla con los requisitos de accesibilidad en el entorno laboral.
 - Asegurar que las necesidades en materia de discapacidad sean consideradas en los procesos de compras de la empresa.
- c. Promover un entorno de trabajo saludable, seguro y libre de estigmatización:
- Asegurar que el personal con discapacidad sea incluido en las políticas laborales dirigidas a prevenir cualquier tipo de violencia y acoso en el lugar de trabajo, incluyendo mecanismos accesibles de quejas.
 - Asegurar la confidencialidad de la información médica de las personas con discapacidad a las que se tenga acceso.
 - Considerar medidas específicas para trabajadores y trabajadoras con discapacidad en los planes de seguridad y salud en el trabajo, de emergencia y de evaluación del lugar de trabajo.
 - Sensibilizar sobre los derechos de las personas con discapacidad.
 - Promover acciones que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar para todas las personas empleadas, a través del teletrabajo, trabajo remoto, organización flexible del trabajo, entre otras medidas.
- d. Promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el desarrollo profesional:
- Facilitar los ajustes razonables al personal con discapacidad que participe en programas de capacitación, de ser necesario.
 - Impartir formación sobre prejuicios inconscientes al personal que participe en procesos de toma de decisiones y en el departamento de recursos humanos.
- e. Garantizar la permanencia en el empleo y el regreso al trabajo de las personas con discapacidad:
- Implementar programas de gestión de la discapacidad que permitan la identificación temprana del personal en proceso de desarrollar una discapacidad.
 - Facilitar los ajustes razonables necesarios al personal que haya adquirido una discapacidad a fin de permanecer en su puesto de trabajo.
 - Apoyar al personal con discapacidad que se reincorpore al trabajo después de un periodo de rehabilitación, incluyendo los ajustes razonables.
- f. Buscar asesoramiento interno o externo para ayudar a implementar



las medidas antes referidas:

- Redes de empleados y empleadas con discapacidad y otras personas empleadas comprometidas con la inclusión de la discapacidad.
- Organización de personas con discapacidad que puedan brindar capacitación en relación con sus derechos para el personal de la empresa, realizar auditorías de accesibilidad, búsqueda de empleo o formación profesional para las personas con discapacidad que lo requieran.
- Redes de empresas comprometidas con la inclusión de las personas con discapacidad.
- Universidades y otras instituciones educativas que puedan contar con estudiantes con discapacidad demandantes de empleo u oportunidades de prácticas laborales.

2) Promover la igualdad de oportunidades en el mercado: las personas con discapacidad pueden ser consumidoras, clientas, proveedoras y socias corporativas, en los diversos servicios brindados por las empresas, por lo que es crucial que estas adopten sus políticas y prácticas inclusivas más allá del lugar de trabajo, incorporándolas en la provisión de servicios.

Sobre este punto, la CDPCD contiene diversas disposiciones que articulan los derechos de las personas con discapacidad en el mercado, tales como el derecho a participar en la sociedad sin sufrir discriminación (artículo 5.º), que se adopten las medidas apropiadas para proporcionarles acceso en condiciones de igualdad a locales, instalaciones, transporte, información y comunicaciones (artículo 9.º), a expresarse igual que las demás y a recibir y difundir información y opiniones con otras personas (artículo 21.º), entre otros. Se incluye las siguientes acciones:

- a. Garantizar la accesibilidad de las instalaciones y de la información, para lo cual las empresas deben:
 - Cumplir con las normas nacionales de accesibilidad pertinentes a fin de garantizar la accesibilidad de los espacios abiertos al público.
 - Proporcionar información accesible a los y las clientes con discapacidad (en sitios web y en cualquier otro formato).
 - Hacer que la información pública sobre su negocio y sus políticas sean accesibles a través de distintos formatos de comunicación.
 - Realizar ajustes razonables a sus clientes con discapacidad, en casos puntualmente necesarios.
 - Impartir formación sobre los derechos de las personas con discapacidad a su personal que trata con clientes.
 - Elaborar declaraciones de principios internas y externas referidas a la no discriminación e inclusión de personas con discapacidad y ponerlas en práctica.
 - Adoptar procedimientos de reclamación accesibles las partes interesadas.
- b. Asegurar la accesibilidad de productos y servicios:
 - Asegurar que los productos y servicios cumplen con los principios del diseño universal.
 - Considerar las demandas de la mayor variedad de clientes posibles,

- incluyendo a los diversos tipos de deficiencias al diseñar productos y servicios.
- Promover el diseño, desarrollo, producción y distribución de tecnologías y sistemas accesibles desde el inicio.
- Adoptar políticas, normas o programas específicos para acercarse o influir en los proveedores y las proveedoras y en la cadena de suministro.
- Asegurar que las empresas en línea cuenten con sitios web compatibles con los estándares internacionales de accesibilidad.
- c. Promover el empleo de personas con discapacidad a través de la cadena de suministro:
 - Desarrollar una política de contratación inclusiva en toda la organización.
 - Identificar y eliminar los posibles obstáculos a la incorporación de empresas de propiedad de personas con discapacidad a su cadena de suministro.
 - Alentar a sus proveedores y proveedoras a contratar suministros con empresas de propiedad de personas con discapacidad.
 - Evaluar la posibilidad de incorporar requisitos relacionados con la inclusión de personas con discapacidad a sus proveedores y proveedoras (por ejemplo, el cumplimiento de la cuota de empleo).
- d. Promover prácticas de marketing inclusivas, para lo cual se debe:
 - Mostrar a personas con discapacidad en actividades de relaciones públicas (anuncios, folletos, etc.).
 - Asegurar que las actividades de marketing o promoción incluyan imágenes o representaciones positivas de personas con discapacidad, evitando los estereotipos.

3) Promover la igualdad de oportunidades en la comunidad: a través de las siguientes acciones:

- Apoyar los esfuerzos gubernamentales para proteger y satisfacer los derechos de las personas con discapacidad.
- Asegurar que las iniciativas locales y comunitarias incluyan a las personas con discapacidad.
- Seleccionar iniciativas específicas relacionadas con la discapacidad que promuevan un enfoque basado en los derechos humanos.
- Contribuir a los programas o planes existentes de inversión social, en cooperación con el gobierno, sociedad civil y personas con discapacidad.



II. Desarrollo normativo y de gestión pública nacional

2.1. Instrumentos jurídicos internacionales

¿Ha firmado y ratificado el Estado peruano instrumentos jurídicos internacionales y regionales pertinentes en materia de discapacidad?

Nuestro país ha ratificado o se ha adherido a los siguientes instrumentos jurídicos relativos a la discapacidad:

1. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo de la Organización de las Naciones Unidas. Estos fueron aprobados mediante Resolución Legislativa N° 29127 de fecha 30 de octubre de 2007, emitida por el Congreso de la República, y ratificada por el presidente de la república con el Decreto Supremo N° 073-2007-RE de fecha 30 de diciembre de 2007. Ambos se encuentran vigentes desde el 3 de mayo de 2008.
2. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de la Organización de Estados Americanos. Aprobada por nuestro país mediante Resolución Legislativa N° 27484 de fecha 15 de junio de 2001, emitida por el Congreso de la República, y ratificada por el presidente de la república con el Decreto Supremo N° 052-2001-RE, publicado el 3 de julio de 2001. Se encuentra vigente desde el 29 de setiembre de 2001.
3. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, N° 159, 1983 de la Organización Internacional del Trabajo. Ratificado con fecha 16 de junio de 1986.

Adicionalmente a los convenios precitados, existen otros instrumentos jurídicos internacionales referidos a la temática de discapacidad:

1. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)¹¹

ODS 4.5: Eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y niños y niñas en situaciones de vulnerabilidad, a todos los niveles de la enseñanza y la

11 Véase: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

formación profesional.

[ODS 5.1:](#) Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas en todo el mundo.

[ODS 8.5:](#) Lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los y las jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

[ODS 10.2:](#) Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

[ODS 11.2:](#) Proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación vulnerable, las mujeres, los niños y las niñas, las personas con discapacidad y las personas de edad.

[ODS 11.7:](#) Proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños y las niñas, las personas de edad y las personas con discapacidad.

[ODS 17.18:](#) Mejorar la prestación de apoyo para el fomento de la capacidad a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, con miras a aumentar de forma significativa la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de alta calidad desglosados por grupos de ingresos, género, edad, raza, origen étnico, condición migratoria, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales.

Asimismo, los ODS incluyen a las personas con discapacidad entre los grupos vulnerables, lo que amplía las referencias a las personas con discapacidad a las metas relacionadas con la pobreza (1.3, 1.4, 1.5), los alimentos (2.1), el agua y el saneamiento (6.2) y las situaciones de desastre (11.5).

2. Los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas

Orientan a las empresas en el cumplimiento de las principales obligaciones en los ámbitos de derechos humanos, trabajo, medioambiente y lucha contra la corrupción. Se basan en convenciones y declaraciones internacionales, incluyendo la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La obligación de Respetar, enunciada en los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) coadyuva a interpretar de mejor manera a los dos primeros principios impulsados por el Pacto Mundial de la ONU, que abordan los derechos humanos:

Además de la obligación de respetar los derechos humanos, que se aplica a las empresas en todo el mundo, los Principios del Pacto Mundial de la ONU también invitan a las empresas a que exploren otras posibilidades de apoyo a los derechos humanos (OIT, s.f, p. 13).



Ello se logra “a través de su actividad empresarial central, de inversiones sociales estratégicas o filantrópicas, de su participación en las políticas públicas o de las alianzas y la acción colectiva” (OIT, s.f, p. 13). No obstante, es importante considerar que cualquier acto de apoyo siempre debería considerarse como un complemento y no un sustituto del cumplimiento de la obligación de respetar los derechos humanos (OIT, s.f).

2.2. Recomendaciones emitidas al Estado peruano por los órganos de tratados de Naciones Unidas

El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en el Informe del Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal al Estado peruano (A/HRC/37/8) tercer ciclo, 37° periodo de sesiones, en relación con la temática de discapacidad, recomienda lo siguiente:

Recomendación N° 111.149. Proseguir los esfuerzos para proteger los derechos de las personas con discapacidad, y estudiar la forma de aumentar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad que viven en zonas rurales, las mujeres con discapacidad y las personas de edad con discapacidad (Australia) (Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 2018, p. 21).

Por su parte, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales examinó los informes periódicos combinados segundo a cuarto de Perú, sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (E/C.12/PER/CO/2-4) del 30 de mayo de 2012, y emitió las siguientes observaciones finales:

6. El Comité observa con inquietud que, a pesar de las medidas legislativas adoptadas, las personas con discapacidad siguen sufriendo discriminación en el acceso al empleo (art. 2).
El Comité recomienda al Estado parte que tome medidas para promover el empleo de las personas con discapacidad, y para protegerlas contra la discriminación en el lugar de trabajo. Le recomienda, asimismo, que vele por que las instituciones públicas cumplan efectivamente la cuota del 3 % asignada a las personas con discapacidad.
13. Al Comité le preocupa que un alto porcentaje de los asalariados del sector privado no dispongan de seguridad social. También le preocupa que solo el 1,4 % de las personas con discapacidad se beneficien de los programas de seguridad social (art. 9).
El Comité recomienda al Estado parte que adopte medidas para garantizar la cobertura universal de la seguridad social, y que amplíe dicha cobertura a todos los trabajadores del sector privado y a las personas con discapacidad. El Comité señala a la atención del Estado parte su Observación general N° 19 (2007) sobre el derecho a la seguridad social (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2012, pp. 2-3).

Por último, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en las observaciones finales al informe presentado por el Estado peruano en virtud del artículo 35.º de la CDPCD (CRPD/C/PER/CO/1), 7º periodo de sesiones, realiza una serie de recomendaciones. Entre ellas se encuentran relacionadas con el tema de empresas y derechos humanos las siguientes:

11. El Comité insta al Estado parte a que haga efectivas las disposiciones de la Convención en todo su territorio y a que evalúe periódicamente el cumplimiento de las políticas y programas que tienen por objeto promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, incluso a nivel regional y local, así como la repercusión de esas políticas y programas.
13. El Comité insta al Estado parte a que mejore la recopilación de datos a fin de contar con estadísticas claras sobre las personas con discapacidad pertenecientes a grupos indígenas y de minorías. El Comité recomienda al Estado parte que preste especial interés a la formulación de políticas y programas sobre las personas con discapacidad pertenecientes a grupos indígenas y de minorías, en particular las mujeres y los niños con discapacidad que viven en zonas rurales, así como los afrodescendientes, a fin de acabar con las múltiples formas de discriminación de las que estas personas pueden ser objeto.
15. El Comité insta al Estado parte a que agilice sus esfuerzos por erradicar y prevenir la discriminación contra las mujeres y las niñas con discapacidad incorporando perspectivas de género y de discapacidad en todos los programas y asegurando la plena e igual participación de esas mujeres en los procesos de adopción de decisiones. El Comité insta al Estado parte a que modifique su marco legislativo con objeto de proporcionar protección especial a las mujeres y las niñas con discapacidad, así como a que adopte medidas efectivas para prevenir y erradicar la violencia contra mujeres y niñas con discapacidad.
19. El Comité insta al Estado parte a que adopte medidas proactivas para promover la concienciación respecto de la Convención y su Protocolo facultativo a todos los niveles, y a que formule políticas y programas que aseguren la eliminación de estereotipos y se centren en la dignidad, la capacidad y las aportaciones a la sociedad de las personas con discapacidad.
21. El Comité insta al Estado parte a que agilice los planes y programas para que las instalaciones, los medios de comunicación y los medios de transporte públicos, en las zonas urbanas y rurales, sean accesibles para las personas con discapacidad y a que vele porque las entidades privadas tengan debidamente en cuenta todos los aspectos relacionados con la accesibilidad de las personas con discapacidad.
33. El Comité insta al Estado parte a que ponga en marcha programas integrales para que las personas con discapacidad tengan acceso a una amplia gama de programas de rehabilitación domiciliaria, residencial, comunitaria o de otro tipo, especialmente en las zonas rurales.
37. El Comité recomienda al Estado parte que asigne recursos presupuestarios suficientes para seguir avanzando en el establecimiento de un sistema de educación incluyente para niños y adolescentes con discapacidad y adopte las medidas adecuadas para reducir las tasas de analfabetismo entre los niños con discapacidad, especialmente los niños indígenas y



afroperuanos.

41. El Comité insta al Estado parte a que formule nuevas políticas que promuevan la inserción de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, mediante, por ejemplo, incentivos fiscales a las empresas y particulares que empleen a personas con discapacidad, la contratación de personas con discapacidad en la administración pública y el desarrollo de programas de autoempleo. Recomienda también al Estado parte que adopte programas educativos de formación de las personas con discapacidad con miras a su inserción en el mercado de trabajo.
43. El Comité insta al Estado parte a que se ocupe del efecto adverso de la pobreza incorporando un desarrollo socioeconómico incluyente de las personas con discapacidad”.
47. El Comité recomienda al Estado parte que sistematice la recopilación, el análisis y la difusión de datos, desglosados por sexo, edad y tipo de discapacidad, incremente las medidas de fomento de la capacidad a ese respecto y elabore indicadores que tengan en cuenta las cuestiones de género en apoyo de la promulgación de leyes, la formulación de políticas y el fortalecimiento institucional para el seguimiento de los avances realizados con respecto a la aplicación de las diversas disposiciones de la Convención y la presentación de informes al respecto, tomando en consideración el paso de un modelo médico u otro social (Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2012, pp. 3-7).

2.3. Leyes y reglamentos nacionales

A continuación, se menciona aquellas normas de la legislación nacional que guardan relación con la actividad de las empresas y la temática de discapacidad, en el marco de la protección a los derechos de las personas con discapacidad.

Tabla 1. Leyes y reglamentos nacionales

Norma / dispositivo	Derechos protegidos / ámbito nacional	Texto
Constitución Política del Perú		Artículo 7.- Derecho a la salud. Protección al discapacitado Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.
Ley N° 29830, Ley que promueve y regula el uso de perros guía por personas con discapacidad visual	Derecho a la accesibilidad	Artículo 1.- Objeto de la Ley Promover y regular el uso de perros guía y garantizar el libre acceso de las personas con discapacidad visual que hacen uso de estos animales a lugares públicos o privados de uso público, incluyendo medios de transporte y centros de trabajo, así como su permanencia en ellos de manera ilimitada, constante y sin trabas. Artículo 7. Infracciones Las infracciones de acuerdo al perjuicio que puede causar a la persona con discapacidad pueden ser leves, graves y muy graves. (...) c. Constituyen infracciones muy graves: (...) 4. El impedimento de la persona con discapacidad visual a acceder y permanecer acompañada de su perro guía en su centro de trabajo o lugar de prestación de sus servicios.
Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad	Derechos civiles y políticos, accesibilidad, salud y rehabilitación, educación y deporte, trabajo y empleo, nivel de vida adecuado y protección social	Artículo 45. Derecho al trabajo 45.1 La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables. 45.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones. Artículo 46. Servicios de empleo 46.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y las municipalidades incorporan a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo. 46.2 Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Para tal fin, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una estructura orgánica especializada para la promoción laboral de las personas con discapacidad. 46.3 El Estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad. Artículo 47. Medidas de fomento del empleo 47.1 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. 47.2 Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas. Artículo 48. Bonificación en los concursos públicos de méritos 48.1 En los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas, independientemente del régimen laboral, la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio obtiene una bonificación del 15% sobre



el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, que incluye la entrevista final. Las bases de los concursos consignan la aplicación de este beneficio bajo sanción de nulidad.

48.2 Las entidades públicas realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas.

Artículo 49. Cuota de empleo

49.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

49.2 Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley.

49.3 Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), en el Sector Público.

49.4 La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso.

Artículo 50. Ajustes razonables para personas con discapacidad

50.1 La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el proceso de selección de recursos humanos y en el lugar de trabajo.

50.2 Los ajustes razonables en el proceso de selección comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista. En el lugar de empleo de las personas con discapacidad, los ajustes razonables comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo; así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

50.3 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

50.4 Los empleadores del sector público y privado están obligados a realizar los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga desproporcionada o indebida, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que se aplican en el sector público y en el privado.»

Artículo 51. Readaptación y rehabilitación profesional

51.1 El Ministerio de Salud y el Seguro Social de Salud (EsSalud) cuentan con servicios de readaptación y rehabilitación profesional para personas con discapacidad dirigidos a la obtención, el progreso y la conservación del empleo.

51.2 El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) promueve y supervisa la aplicación de la normatividad de los programas de prevención de accidentes laborales y de contaminación ambiental que ocasionen enfermedades profesionales y generen discapacidad.

Artículo 52. Conservación del empleo

52.1 Los programas de readaptación y rehabilitación profesional del Seguro Social de Salud (EsSalud) y del Ministerio de Salud promueven y garantizan la reintegración al trabajo de la persona que adquiere una discapacidad por accidente o enfermedad.

52.2 El personal que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, dicho personal es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y

		aptitudes, en la medida que exista vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas.
Ley N° 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad	Derechos laborales	Artículo 1. Objeto de la Ley La presente Ley tiene por objeto establecer el derecho de los trabajadores y trabajadoras de la actividad pública y privada a gozar de licencia para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación que requieran sus hijos o hijas menores con discapacidad y menores con discapacidad sujetos a su tutela. Dicha licencia es otorgada también a los trabajadores y trabajadoras designados/as como apoyo de una persona mayor de edad con discapacidad, conforme al Código Civil, y que se encuentran en condición de dependencia. Artículo 2.- Otorgamiento de la Licencia La licencia a que se refiere el artículo 1 es otorgada con goce haber por el/la empleador/a al padre, madre, tutor/a o apoyo de la persona con discapacidad que requiera asistencia médica o terapia de rehabilitación, hasta por cincuenta y seis horas consecutivas o alternas anualmente. En caso se requieran horas adicionales, las licencias se compensan con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el/la empleador/a. Artículo 3. Requisitos para obtener la licencia El trabajador comunica al empleador solicitando este derecho con una anticipación de siete días naturales al inicio de las terapias de rehabilitación o asistencia médica, adjuntando la cita médica. Adicionalmente, atendiendo a la condición de la persona con discapacidad, debe presentarse los siguientes documentos: a) Hijos menores, la partida de nacimiento o el documento nacional de identidad (DNI) y el certificado de discapacidad o la resolución de inscripción expedida por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis). b) Mayores con discapacidad, la partida de nacimiento o el documento nacional de identidad (DNI) y el certificado de discapacidad o, de ser el caso, la resolución de inscripción expedida por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis). c) Menores sujetos a tutela, el documento que acredite tal situación, la partida de nacimiento o el documento nacional de identidad (DNI) y el certificado de discapacidad o la resolución de inscripción expedida por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis). d) Mayores con apoyo designado, la resolución o escritura pública que establezca o modifique la designación de apoyos, el Documento Nacional de Identidad (DNI) y el certificado de discapacidad o la resolución de inscripción emitida por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis). Concluida la licencia, el trabajador entrega al empleador, en el lapso de cuarenta y ocho horas, la constancia o certificado de atención correspondiente, la que debe señalar que la persona con discapacidad atendida fue acompañada por el trabajador que pidió la licencia.
Ley N° 30797, Ley que promueve la educación inclusiva, modifica el artículo 52 e incorpora los artículos 19-A y 62-A en la Ley N° 28044, Ley General de Educación	Derecho a la educación; Igualdad y no discriminación	Artículo 2. Normas sobre la educación inclusiva Incorpórese el artículo 19-A en la Ley 28044, en los siguientes términos: “Artículo 19-A.- Educación inclusiva La educación es inclusiva en todas sus etapas, formas, modalidades, niveles y ciclos. Las instituciones educativas adoptan medidas para asegurar condiciones de accesibilidad, disponibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad en la provisión de los servicios educativos; y, desarrollan planes educativos personalizados para los estudiantes con necesidades educativas especiales. El Estado garantiza la creación e implementación de los servicios de apoyo educativo para la atención en educación inclusiva, desarrollando acciones de sensibilización, capacitación y asesoramiento a la comunidad educativa en materia de atención a la diversidad, sin perjuicio del personal especializado para la atención educativa inclusiva. La educación inclusiva no genera costos adicionales a los alumnos con necesidades educativas especiales, en aplicación del derecho a la no discriminación y a la igualdad de oportunidades educativas”.



Ley N° 30840, Ley que promueve el servicio de facilitación administrativa preferente en beneficio de personas en situación especial de vulnerabilidad	Derecho a la accesibilidad	Artículo 1. Objeto de la Ley La presente ley tiene por objeto promover la aplicación del Servicio de Facilitación Administrativa Preferente en beneficio de las personas que viven en situación especial de vulnerabilidad. Tiene por finalidad garantizar el acceso de las personas con discapacidad física, sensorial o mental, los adultos mayores en situación que impide su movilidad y las personas en estado de postración o con dificultades para movilizarse por sí mismas, a los servicios públicos que requieren y que son brindados por entidades públicas y privadas.
Decreto Legislativo N° 1384, Decreto Legislativo que reconoce y regula la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones	Igualdad y no discriminación	Artículo 1.- Modificación del Código Civil Modifíquese los artículos 3, 42, 44, 45, 140, 141, 221, 226, 241, 243, 389, 466, 564, 566, 583, 585, 589, 606, 610, 613, 687, 696, 697, 808, 987, 1252, 1358, 1994 y 2030 del Código Civil, en los términos siguientes: “Artículo 3.- Capacidad jurídica Toda persona tiene capacidad jurídica para el goce y ejercicio de sus derechos. La capacidad de ejercicio solo puede ser restringida por ley. Las personas con discapacidad tienen capacidad de ejercicio en igualdad de condiciones en todos los aspectos de la vida.” “Artículo 42.- Capacidad de ejercicio plena Toda persona mayor de dieciocho años tiene plena capacidad de ejercicio. Esto incluye a todas las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás y en todos los aspectos de la vida, independientemente de si usan o requieren de ajustes razonables o apoyos para la manifestación de su voluntad. Excepcionalmente tienen plena capacidad de ejercicio los mayores de catorce años y menores de dieciocho años que contraigan matrimonio, o quienes ejerciten la paternidad.” “Artículo 44.- Capacidad de ejercicio restringida Tienen capacidad de ejercicio restringida: (...) 9.- Las personas que se encuentren en estado de coma, siempre que no hubiera designado un apoyo con anterioridad” “Artículo 45.- Ajustes razonables y apoyo Toda persona con discapacidad que requiera ajustes razonables o apoyo para el ejercicio de su capacidad jurídica puede solicitarlos o designarlos de acuerdo a su libre elección.” (...)
Decreto Legislativo N° 1417, Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad	Derecho a la accesibilidad; Derecho al trabajo; Igualdad y no discriminación	Artículo 2.- Modificación de los artículos 50 y 76 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad Modifíquese los artículos 50 y 76 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, conforme al siguiente texto: “Artículo 50. Ajustes razonables para personas con discapacidad 50.1 La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el proceso de selección de recursos humanos y en el lugar de trabajo. 50.2 Los ajustes razonables en el proceso de selección comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista. En el lugar de empleo de las personas con discapacidad, los ajustes razonables comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo; así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad. 50.3 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas. 50.4 Los empleadores del sector público y privado están obligados a realizar los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga desproporcionada o indebida, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que se aplican en el sector público y en el privado”. (...)

Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad	Derechos civiles y políticos, accesibilidad, salud y rehabilitación, educación y deporte, trabajo y empleo, nivel de vida adecuado y protección social	Artículo 47.- Incorporación de las personas con discapacidad en los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo 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, incorporan 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. Artículo 48.- Prestación de los servicios de empleo a las personas con discapacidad en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales, a través del mecanismo de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, garantizan a las personas con discapacidad la accesibilidad a los servicios de empleo, empleabilidad y emprendimiento que se articulan mediante dicho mecanismo. Artículo 49.- Seguimiento y monitoreo de la reserva del 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento del empleo temporal 49.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo efectúa el seguimiento y monitoreo del cumplimiento de la reserva del 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento del empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad, a nivel nacional. 49.2 Las entidades del Estado, en sus distintos niveles de gobierno, que desarrollen programas de fomento al empleo temporal, informan semestralmente a la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad de la Dirección General de Promoción del Empleo sobre el cumplimiento de dicha reserva presupuestal, así como de los puestos de trabajo generados para las personas con discapacidad. Artículo 50.- Política de fomento del empleo de las personas con discapacidad 50.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción Laboral para las Personas con Discapacidad formula, coordina, ejecuta, dentro del ámbito de su competencia y supervisa la Política Nacional de Promoción de Oportunidades de Empleo para la Persona con Discapacidad. 50.2 La finalidad de la Política Nacional de Promoción de Oportunidades de Empleo para la Persona con Discapacidad es promover la inserción formal y adecuada de la persona con discapacidad en el mercado de trabajo, aplicando estrategias tanto de diseño universal como especializadas, que se orienten a mejorar sus competencias, reconocer sus capacidades, habilidades y fomentar entornos laborales inclusivos. Artículo 51.- Bonificación en los concursos públicos de mérito 51.1 La persona con discapacidad será bonificada con el 15%, sobre el puntaje final aprobatorio obtenido en el proceso de evaluación, siempre que haya alcanzado un puntaje mínimo aprobatorio. 51.2 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, emite las disposiciones normativas, complementarias a lo establecido en el artículo 48 de la Ley N° 29973, a fin de que en los concursos públicos de mérito, cumplan con lo dispuesto en el presente artículo¹². “Artículo 52.- Ajustes razonables para personas con discapacidad en
--	---	---

12 Se debe tener en cuenta las siguientes normas emitidas por SERVIR, que reconocen la bonificación del 15 % de las personas con discapacidad sobre el puntaje final obtenido en los procesos de selección que se convocan en el sector público: 1) “Guía Metodológica para el Proceso de Selección por Concurso Público de Méritos en las entidades públicas”, formalizada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 315-2017-SERVIR/PE, que es un documento auto-instructivo para el desarrollo del proceso de selección por concurso público de méritos; 2) Directiva N° 001-2019-SERVIR/GDSRH “Normas para la gestión de los procesos de selección en el Régimen de Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, formalizada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 143-2019-SERVIR/PE, que establece que las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas son las encargadas de brindar los ajustes razonables y apoyos necesarios a los postulantes con discapacidad que se presenten a los concursos públicos de méritos, a efectos que se garantice su accesibilidad en condiciones de igualdad; y 3) “Guía para la virtualización de concursos públicos del Decreto Legislativo N° 1057”, formalizada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 065-2020-SERVIR-PE.



el proceso de selección"

"52.1 Los lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad, tanto en los procesos de selección del sector público como en los del sector privado, comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos e instrumentos de evaluación, métodos de entrevista; así como, las condiciones de accesibilidad, a efecto de permitir el acceso, permanencia y desplazamiento en los ambientes donde se desarrollan las etapas del proceso, garantizando su seguridad y el mayor nivel de independencia posible."

52.2 El CONADIS brinda a las entidades públicas que lo soliciten, asesoría para la adaptación de puestos de trabajo y del entorno a las capacidades y requerimientos de las personas con discapacidad, a fin de ampliar con ello la oferta de plazas concursables.

"52.3 Los ajustes razonables se otorgan considerando los requerimientos y necesidades de los/las postulantes con discapacidad, permitiéndoles rendir las evaluaciones en igualdad de condiciones que los demás. Para tal efecto, las fichas de postulación deben consignar un rubro que permita a los/las postulantes con discapacidad señalar los ajustes razonables que requieran durante el proceso de selección."(*)

"52.4 Los ajustes razonables a las personas con discapacidad se aplican a todos los procesos de selección de recursos humanos, con independencia del régimen laboral y son asumidos por los/las empleadores/as privados/as y públicos/as, según corresponda."(*)

Artículo 53.- La cuota de empleo en el sector público

53.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar no menos del 5% de trabajadores con discapacidad del total de su personal, independientemente del régimen laboral en que se encuentren, en el marco normativo vigente.

53.2 La presente disposición es de alcance al personal civil que integra las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú.

Artículo 54.- Procedimiento para el cumplimiento de la cuota de empleo en el sector público

54.1 En caso que la entidad pública verifique que no cumple con la cuota de empleo, ésta debe considerar para la convocatoria de selección de personal o concurso de méritos que en caso de presentarse un empate entre postulantes con y sin discapacidad, se prioriza la contratación de personas con discapacidad, en cumplimiento del beneficio de la cuota laboral.

54.2 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, dentro del marco de sus competencias, formula políticas en materia de recursos humanos con discapacidad.

Artículo 55.- Vacante producida por una persona con discapacidad en el sector público.

Las entidades públicas orientan su política de recursos humanos, con la finalidad de cubrir las vacantes producidas por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad por otra persona con discapacidad previo concurso, con el objetivo de alcanzar y mantener la proporción de la cuota de empleo señalada en la Ley.

Artículo 56.- Reglas para la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado

56.1 Los empleadores, al registrar a sus trabajadores en la Planilla Electrónica, señalan obligatoriamente si se trata de personas con discapacidad.

56.2 La obligación de los empleadores privados con más de 50 trabajadores para contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, es de carácter anual.

56.3 El Sistema de Inspección del Trabajo determina en el mes de enero de cada año, el cumplimiento de la cuota correspondiente a las personas con discapacidad, en el año anterior. Para ello, verifica la información contenida en la Planilla Electrónica, aplica los criterios de cálculo previstos y notifica a los empleadores que no han cumplido con la cuota, dando inicio al correspondiente procedimiento sancionador.

56.4 Los empleadores notificados por el incumplimiento efectúan sus descargos acreditando fehacientemente:

a) No haber generado, en el año, nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir por la terminación del vínculo laboral en cualquiera de sus causas.

b) En caso de haberse generado vacantes en el año, deben concurrir:

- 1.1 Razones de carácter técnico o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad en la empresa;

- 1.2 Haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción





		del Empleo, o de los servicios prestados por otras entidades articulados a dicha Ventanilla; 1.3 Haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad; y, 1.4 Haber garantizado que los procesos de evaluación específicos permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen. 56.5 Los servicios de Acercamiento Empresarial y de Bolsa de Trabajo que se prestan a través de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en co-gestión con los gobiernos regionales, desarrollan estrategias especializadas de vinculación entre oferta y demanda, para facilitar a los empleadores el cumplimiento de la cuota. Artículo 57.- Ajustes razonables en el lugar de trabajo de las personas con discapacidad 57.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo regula los ajustes razonables para la persona con discapacidad en el lugar de trabajo para el sector público y privado, comprendiendo la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo cambios en el espacio físico, provisión de ayudas técnicas, servicios de apoyo; así como los ajustes en la organización de trabajo y los horarios, considerando los requerimientos y necesidades del/a trabajador/a con discapacidad. Asimismo, establece los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida para ajustes razonables en el lugar de trabajo. Los ajustes razonables en el lugar de trabajo facilitan al/la trabajador/a con discapacidad el acceso y desplazamiento en el puesto de trabajo, su desarrollo productivo, así como su acceso a programas de inducción, capacitación y promoción en el empleo, en igualdad de condiciones que los/las demás trabajadores/as." 57.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los Gobiernos Regionales, a través de las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, así como las OREDIS o las que hagan sus veces, prestan servicios de asesoramiento en materia de ajustes razonables a los/las empleadores/as privados/as y públicos/as, respectivamente. El CONADIS brinda asistencia técnica especializada para dicho servicio en el marco de sus competencias. 57.3 Los gastos de los ajustes razonables en el lugar de trabajo son asumidos por los/las empleadores/as públicos/as y privados/as. En el caso de las entidades públicas, los gastos de los ajustes razonables en el lugar de trabajo se efectúan con cargo a su presupuesto institucional. Artículo 58.- Readaptación y Rehabilitación Profesional Los servicios de readaptación y rehabilitación profesional del Ministerio de Salud y del Seguro Social de Salud (Essalud), de acuerdo a su competencia legal o normativa asignada, brindan atención a las personas con discapacidad que requieren de estos servicios, sin restricción por consideraciones de edad, sexo y situación económica.
Decreto Supremo N° 001-2017-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29830, Ley que promueve y regula el uso de perros guía por personas con discapacidad visual	Derecho a la accesibilidad	Artículo 9.- Acceso a centro de estudios, de trabajo o lugar de prestación de servicios La persona con discapacidad visual que utilice un perro guía tiene derecho a acceder y permanecer con su perro guía en su centro de estudios, en su centro de trabajo o en cualquier otro lugar donde se preste servicios públicos o privados.
Decreto Supremo N° 013-2017-TR, que modifica el Reglamento de la Ley N° 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad	Derechos laborales	Artículo 1.- Objeto 1.1 El presente reglamento tiene por objeto establecer disposiciones que permitan la mejor aplicación de la Ley N° 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad. 1.2 Entiéndase que toda referencia a la Ley en la presente norma corresponde a la Ley N° 30119. (...)



Decreto Supremo N° 013-2019-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP

Derecho a la accesibilidad;
Derecho al trabajo;
Igualdad y no discriminación

Artículo 1.- Modificación de los artículos 52, 57, 67 y 69 del Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP. Modifíquense el artículo 52 en el numeral 52.1 e incorporando los numerales 52.3 y 52.4, el artículo 57 en los numerales 57.1 y 57.2 e incorporando el numeral 57.3, el artículo 67 en los numerales 67.1 y 67.2 e incorporando los numerales 67.3, 67.4 y 67.5; y el artículo 69 en el numeral 69.1 del Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, quedando redactados de la siguiente manera:

"Artículo 52.- Ajustes razonables para personas con discapacidad en el proceso de selección

52.1 Los lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad, tanto en los procesos de selección del sector público como en los del sector privado, comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos e instrumentos de evaluación, métodos de entrevista; así como, las condiciones de accesibilidad, a efecto de permitir el acceso, permanencia y desplazamiento en los ambientes donde se desarrollan las etapas del proceso, garantizando su seguridad y el mayor nivel de independencia posible.

52.2 El CONADIS brinda a las entidades públicas que lo soliciten, asesoría para la adaptación de puestos de trabajo y del entorno a las capacidades y requerimientos de las personas con discapacidad, a fin de ampliar con ello la oferta de plazas concursables.

52.3 Los ajustes razonables se otorgan considerando los requerimientos y necesidades de los/las postulantes con discapacidad, permitiéndoles rendir las evaluaciones en igualdad de condiciones que los demás. Para tal efecto, las fichas de postulación deben consignar un rubro que permita a los/las postulantes con discapacidad señalar los ajustes razonables que requieran durante el proceso de selección.

52.4 Los ajustes razonables a las personas con discapacidad se aplican a todos los procesos de selección de recursos humanos, con independencia del régimen laboral y son asumidos por los/las empleadores/as privados/as y públicos/as, según corresponda.

Artículo 57.- Ajustes razonables en el lugar de trabajo de las personas con discapacidad

57.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo regula los ajustes razonables para la persona con discapacidad en el lugar de trabajo para el sector público y privado, comprendiendo la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo cambios en el espacio físico, provisión de ayudas técnicas, servicios de apoyo; así como los ajustes en la organización de trabajo y los horarios, considerando los requerimientos y necesidades del/a trabajador/a con discapacidad. Asimismo, establece los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida para ajustes razonables en el lugar de trabajo.

Los ajustes razonables en el lugar de trabajo facilitan al/la trabajador/a con discapacidad el acceso y desplazamiento en el puesto de trabajo, su desarrollo productivo, así como su acceso a programas de inducción, capacitación y promoción en el empleo, en igualdad de condiciones que los/las demás trabajadores/as.

57.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los Gobiernos Regionales, a través de las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, así como las ORÉDIS o las que hagan sus veces, prestan servicios de asesoramiento en materia de ajustes razonables a los/las empleadores/as privados/as y públicos/as, respectivamente. El CONADIS brinda asistencia técnica especializada para dicho servicio en el marco de sus competencias.

57.3 Los gastos de los ajustes razonables en el lugar de trabajo son asumidos por los/las empleadores/as públicos/as y privados/as.

En el caso de las entidades públicas, los gastos de los ajustes razonables en el lugar de trabajo se efectúan con cargo a su presupuesto institucional".



Decreto Supremo N° 016-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento que regula el otorgamiento de ajustes razonables, designación de apoyos e implementación de salvaguardias para el ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad	Igualdad y no discriminación	Artículo 1.- Objeto La presente norma tiene por objeto regular el otorgamiento de ajustes razonables, la designación de apoyos y la implementación de salvaguardias para asegurar el ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad. La presente norma también alcanza a las personas que designan apoyos a futuro y a las personas con capacidad de ejercicio restringida conforme al numeral 9 del artículo 44 del Código Civil, en lo que corresponde. (...)
Decreto Supremo N° 001-2020-TR, que aprueba los Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el Sector Público	Derecho a la accesibilidad; Derecho al trabajo; Igualdad y no discriminación	Artículo 1.- Objeto El presente documento establece los lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables en el lugar de trabajo a favor de los/ las servidores/ras civiles con discapacidad, así como los criterios para identificar si los mismos suponen una carga desproporcionada o indebida para la entidad, a fin de contribuir a la eliminación de la discriminación por razón de discapacidad. Artículo 2.- Ámbito de aplicación Los lineamientos y los criterios se aplican en todas las entidades de la Administración Pública. Para los fines de la presente norma, se entiende por "entidad" o "entidades" de la Administración Pública a todas aquellas comprendidas en el Artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. (...)
Decreto Supremo N° 002-2020-TR, que aprueban medidas para la promoción de la formalización laboral y la protección de los derechos fundamentales laborales en el sector agrario	Seguridad y salud en el trabajo	Disposición Complementaria Modificatoria Única. - Modificación del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Modifíquese el artículo 77 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, con el siguiente texto: "Artículo 77.- De conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley, la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (IPERC) es elaborada y actualizada periódicamente, sin exceder el plazo de un año, por el/la empleador/a; se realiza en cada puesto de trabajo, con participación del personal competente, en consulta con las y los trabajadores, así como con sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo o la o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso. Son requisitos mínimos para la elaboración o actualización de la IPERC: (...) d) Incluir las medidas de protección de los/las trabajadores/as en situación de discapacidad, realizar la evaluación de factores de riesgos para la procreación, el enfoque de género y protección de las trabajadoras y los adolescentes, según lo establecido en los artículos 64, 65, 66 y 67 de la Ley.
Resolución Ministerial N° 107-2015-TR que aprueba la Norma Técnica denominada "Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a empleadores privados	Derechos laborales	Artículo 1.-Objeto La presente Norma Técnica tiene por objeto establecer las normas complementarias para regular la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado, así como la prestación de servicios públicos de empleo y los procedimientos de fiscalización y sanción que garanticen su cumplimiento en el marco de lo establecido en la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, su Reglamento y los instrumentos internacionales que informan su interpretación (...).
Resolución Ministerial N° 171-2019-TR, que aprueba los "Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad, en el proceso de selección y en el lugar de trabajo, y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el sector privado"	Derechos laborales, Derecho a la accesibilidad	Artículo 1.- Objeto Apruébese el documento denominado "Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad, en el proceso de selección y en el lugar de trabajo, y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el sector privado", que consta de tres (3) capítulos, diecinueve (19) artículos, cinco (5) Disposiciones Complementarias Finales, y que, como anexo, forma parte integrante de la presente resolución ministerial. Artículo 2.- Derogación Deróguese la Resolución Ministerial N° 127-2016-TR que aprueba



		la "Norma Técnica para el Diseño, Implementación y Ejecución de Ajustes Razonables para el Empleo de Personas con Discapacidad en el Sector Privado, y el formato de solicitud de ajustes razonables".
Resolución de Superintendencia N° 141-2016-SUNAFIL, que aprueba el Protocolo N° 004-2016-SUNAFIL/INII denominado "Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado"	Derechos laborales	Artículo 1.- Aprobar, el Protocolo N° 004-2016-SUNAFIL/INII denominado, "Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado", que en anexo adjunto forma parte integrante de la presente resolución.
Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 140-2019-SERVIR-PE, que formaliza acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprobaron los "Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades del sector público"		Artículo 1.- Formalizar el acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprobaron los "Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades del sector público", que en anexo forman parte de la presente Resolución.

Fuente: Elaboración propia.

2.4. Políticas, planes y programas nacionales

En primer lugar, es oportuno referir que el artículo 4.º, numeral 1, literal c) de la CDPCD dispone que los estados partes se comprometen a tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad. Dicho precepto ha sido incorporado en el artículo 4.2.º de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973, que establece que los distintos sectores y niveles de gobierno incluyen la perspectiva de discapacidad en todas sus políticas y programas, de manera transversal.

Bajo dichos lineamientos, en el marco del enfoque de discapacidad:

A partir del modelo social, las políticas públicas deben adoptar todas las medidas necesarias para eliminar las múltiples barreras que impiden la inclusión de una persona con discapacidad. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, en su artículo 2, establece que se entenderá por 'discriminación por motivos de discapacidad cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales

en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo'. Para evitar la discriminación, los Estados deben realizar los ajustes razonables correspondientes: tomar las medidas, realizar las modificaciones y adaptaciones necesarias para garantizar el ejercicio de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones (Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021, 2018, p. 22).

En ese sentido, la transversalización del enfoque de discapacidad se entenderá como la integración hacia el referido enfoque desde el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas, en todas las esferas, sectores y niveles de gobierno. Es decir, “se trata de integrar las consideraciones de discapacidad en todos los niveles de gestión pública, en la planificación, normas y procedimientos, procesos, cultura organizacional, política laboral y presupuesto” (Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, 2015, p. 9).

Sin perjuicio de lo expuesto, existen diversos planes y programas en todo el país, que guardan relación directa con la temática de discapacidad, los que se desarrollan a continuación:

2.4.1. Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021

Aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-JUS, constituye una “herramienta estratégica, multisectorial e integral, destinada a asegurar la gestión de políticas públicas en materia de derechos humanos en el país” (Plan Nacional de Derechos Humanos, 2018-2021, p. 9), comprometiendo a todos los sectores y niveles de gobierno, así como permite proyectar el enfoque de derechos humanos en la intervención de las entidades estatales.

En el marco de su Lineamiento Estratégico 3: “Diseño y ejecución de políticas a favor de los grupos de especial protección” se identifican trece grupos de especial protección, entre ellos las personas con discapacidad, a las que, por sus características y la situación de vulnerabilidad que enfrentan, el Estado tiene la obligación de adoptar medidas dirigidas a garantizar el goce y ejercicio de sus derechos, lo cual supone, por ejemplo, combatir la violencia y la discriminación, eliminar las barreras legales o administrativas que limitan el ejercicio de sus derechos, entre otras.



Así, se ha considerado como objetivo estratégico “Promover y proteger los derechos humanos de las personas con discapacidad”, entendiéndose que la discapacidad no radica en la persona, sino en la sociedad que no se encuentra preparada para la inclusión efectiva e integral de dicha población, por ello, “el cumplimiento efectivo de sus derechos requiere de estrategias y acciones de promoción (medidas que favorezcan el respeto de sus derechos) y de protección (medidas que impidan que terceros obstaculicen su disfrute, así como medidas progresivas para su disfrute)” (Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021, 2018, p. 75).

En ese contexto, se plantea cinco acciones estratégicas (AE) a fin de alcanzar el objetivo estratégico planteado, a saber:

Tabla 2. Acciones estratégicas del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021 (pp. 75-81)

Acciones estratégicas	Metas al año 2021
AE1: Garantizar la accesibilidad al entorno urbano, las edificaciones, transporte, nuevas tecnologías de la información y comunicación de las personas con discapacidad.	100 % de operadores de servicios públicos de telecomunicaciones cuentan con páginas web o portales de internet accesibles para personas con discapacidad. 100 % de las plataformas de atención a los usuarios y mesas de parte de las sedes centrales de los Gobiernos Regionales y Municipalidades Provinciales cuentan con el servicio de intérpretes para sordos. 100 % de municipalidades locales Tipo A y Tipo B capacitados que incorporan la accesibilidad en infraestructura pública y privada. 100 % de las plataformas de atención a los usuarios/as de las sedes centrales de las Municipalidades Provinciales cuentan con instalaciones accesibles.
AE2: Asegurar el acceso a los servicios de salud en el Sistema Nacional Coordinado y Descentralizado de Salud para las personas con discapacidad.	80 % de personas con discapacidad menores de 30 años certificadas. 80 % de niños/as menos de cinco años detectados/as con una deficiencia discapacitante o con riesgo de adquirirla y que han recibido un tratamiento de intervención temprana. Generar línea de base con relación a porcentaje de personas con discapacidad que cuentan con seguro. 40 % de personas con discapacidad mental que reciben atención comunitaria y rehabilitación basada en la comunidad.
AE3: Garantizar el acceso a los servicios educativos de calidad en el Sistema Educativo Nacional, respetando y valorando su diversidad, bajo el marco de un enfoque inclusivo para las personas con discapacidad.	37 % de niños/as menores de 3 años en situación de discapacidad o con riesgo de adquirirla que acceden a servicios educativos pertinentes. 88,4 % de estudiantes con discapacidad que acceden a servicios educativos inclusivos. 90 % de estudiantes con discapacidad participan en las evaluaciones nacionales de logros de aprendizaje. 31,8 % de personas con discapacidad de 0 a 29 años cuentan con docentes que reciben capacitación, asesoramiento, apoyo, formación, y/o asistencia pedagógica. 32,2 % de personas con discapacidad de 0 a 29 años reciben material educativo acorde a sus necesidades, de manera oportuna. 27 % de personas con discapacidad de 0 a 29 años asisten a instituciones educativas que cuentan con accesibilidad de local escolar. 4,4 % de tasa de crecimiento de la matrícula de personas con discapacidad educación técnico productivo y superior tecnológica y artística.

AE4: Garantizar el acceso al mercado de trabajo y desempeño de labores, en igualdad de condiciones y conforme a los ajustes razonables señalados en la CDPCD, para las personas con discapacidad.	Al 2018: Aprobación de la norma técnica para el servicio civil sobre los ajustes razonables a los procesos de selección en que participen personas con discapacidad. Reducir la tasa de desempleo por condición de discapacidad, significativamente. Aproximadamente 5,000 personas colocadas en puestos de trabajo. Sin línea de base: Porcentaje de empresas privadas con más de cincuenta trabajadores (50) que cumplen con el 3% de la cuota de empleo. 656 inspecciones en materia de cuota de empleo, a cargo de MTPE - SUNAFIL. 1013 orientaciones en materia de cuota de empleo, a cargo de MTPE - SUNAFIL. 60 fiscalizaciones y orientaciones en materia de ajustes razonables, a cargo de MTPE - SUNAFIL. 40 entidades públicas del Poder Ejecutivo asesoradas o capacitadas por SERVIR para implementar ajustes razonables a los procesos de selección en que postulen personas con discapacidad. 20 entidades públicas que han implementado la norma técnica general en el servicio civil para realizar ajustes razonables a los procesos de selección en que participen personas con discapacidad.
AE6: Garantizar el acceso a una pensión no contributiva a personas con discapacidad severa en situación de pobreza.	50,000 usuarios del Programa Nacional de Entrega de la Pensión No Contributiva a Personas con Discapacidad Severa en Situación de Pobreza – CONTIGO.

Fuente: Elaboración propia.

2.4.2. Plan Nacional de Accesibilidad 2018-2023

Aprobado mediante Decreto Supremo N° 012-2018-VIVIENDA, tiene por objetivo:

Establecer mecanismos que orienten la planificación transversal para mejorar las condiciones de accesibilidad en el entorno urbano, las edificaciones, el transporte y las comunicaciones, en beneficio de las personas con discapacidad y otras personas que por sus condiciones de movilidad reducida puedan favorecerse de los alcances de este instrumento, de manera articulada en los tres niveles de gobierno (Plan Nacional de Accesibilidad 2018-2023, 2018, p. 42).

Los ejes y objetivos estratégicos de este plan son los siguientes:

Tabla 3. Ejes y objetivos estratégicos del Plan Nacional de Accesibilidad 2018-2023 (p. 43)

Ejes estratégicos (EE)	Objetivos estratégicos
EE1: Institucionalidad para la accesibilidad	Promover un sistema normativo articulado para la accesibilidad desde la gestión pública y su aplicación en todos los sectores y niveles de gobierno.
EE2: Gestión y Acondicionamiento para la Accesibilidad	Impulsar una gestión Pública para la accesibilidad orientada a resultados. Promover acciones para implementar la accesibilidad universal en los Planes de Desarrollo Urbano.
EE3: Gestión del Conocimiento para la Accesibilidad	Promover la generación de conocimiento y buenas prácticas en materia de accesibilidad. Implementar estrategias de comunicación para el reconocimiento del derecho a la accesibilidad.

Fuente: Elaboración propia.



2.4.3. *Plan Nacional para las Personas con Trastorno del Espectro Autista 2019-2021*

Aprobado por Decreto Supremo N° 001-2019-MIMP, el cual tiene por objetivo “fomentar la detección y diagnóstico precoz, la intervención temprana, la protección de la salud, la educación integral, la capacitación profesional y la inserción laboral y social de las personas con Trastorno del Espectro Autista” (Decreto Supremo 001-2019-MIMP, 2019, p 1).

Su plan de acción cuenta con ocho lineamientos:

- Lineamiento 1: Brindar servicios de detección y diagnóstico precoz, atención y tratamiento de las personas con trastorno del espectro autista, con énfasis en las zonas rurales.
- Lineamiento 2: Brindar atención y orientación sobre el trastorno del espectro autista a los familiares de las personas que los presentan.
- Lineamiento 3: Lograr la intervención temprana y adecuada de los niños y niñas, que incluya cuando menos intervenciones educativas, conductuales, terapéuticas y otras necesarias, según el diagnóstico médico.
- Lineamiento 4: Promocionar e incentivar la investigación científica sobre el trastorno del espectro autista.
- Lineamiento 5: Lograr que la educación integral, la cultura, el deporte, la recreación y la inserción comunitaria tengan en cuenta a las personas con trastorno del espectro autista.
- Lineamiento 6: Impulsar la capacitación para el empleo de las personas con trastorno del espectro autista, promoviendo así la igualdad de oportunidades para ellas.
- Lineamiento 7: Impulsar la inserción laboral de las personas con trastorno del espectro autista.
- Lineamiento 8: Promover la capacitación de las personas que brindan servicio de transporte público con el objeto que respeten la condición de las personas con trastorno del espectro autista y a sus familiares.

2.4.4. *Plan Nacional de Educación en Derechos y Deberes Fundamentales al 2021*

Aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2014-JUS, cuyo principal propósito es constituirse en una política pública de educación en derechos humanos, deberes fundamentales y derecho internacional humanitario, afianzada en la formación de sujetos activos de derechos y deberes, la consolidación del Estado Constitucional de Derecho y la construcción de una cultura de derechos humanos en el país.

Las acciones contempladas en el Plan Nacional de Educación en Derechos y Deberes Fundamentales al 2021 (2014, pp. 42-43) relacionadas con la temática de discapacidad son las siguientes:

Objetivo estratégico N° 1: Las personas valoran positivamente la diversidad y rechazan todas las formas de discriminación y tratamiento desigual entre ellas.

Acciones estratégicas

1. Incorporar en todo proceso educativo, incluyendo las mallas curriculares y planes de estudios, contenidos sobre trato igualitario, prohibición de todo tipo de discriminación, sus efectos negativos e incorporar el lenguaje inclusivo. (...)
3. Identificar las causas de la discriminación, fomentar su conocimiento en todo proceso educativo y contrarrestar los obstáculos que impiden el trato igualitario entre las personas intervinientes en tales procesos. (...)
17. Impulsar el diseño y la elaboración de materiales educativos con contenidos de derechos humanos en idioma Braille.
18. Fomentar la enseñanza del lenguaje de señas a nivel nacional en las instituciones en donde se brinde educación básica especial [...]

2.4.5. *Programa Nacional de Entrega de la Pensión no Contributiva a Personas con Discapacidad Severa en Situación de Pobreza (Contigo)*

Creado por Decreto Supremo N° 004-2015-MIMP, es un programa social del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (Midis) encargado de brindar una pensión no contributiva de 300 soles cada dos meses a personas con discapacidad severa que se encuentren en situación de pobreza, con la finalidad de elevar su calidad de vida.

Los requisitos básicos para acceder a este programa son los siguientes:¹³

- a. Contar con un certificado de discapacidad con calificación de severa, emitido por los establecimientos de salud autorizados por el Ministerio de Salud.
- b. No percibir ingreso o pensión que provenga del ámbito público o privado, incluyendo las prestaciones económicas que se otorguen a través del Seguro Social de Salud (Essalud).
- c. Encontrarse en situación de pobreza bajo los criterios del Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH).

13 Véase: <https://juntos.gob.pe/modulos/pagina/contigo.html> (Visto en: 24/03/2020)



2.4.6. *Política Nacional en Discapacidad para el Desarrollo*

Aprobada mediante el Decreto Supremo N° 007-2021-MIMP, tiene un periodo de vigencia hasta 2030, año en que plantea que “la discriminación estructural hacia las personas con discapacidad se habrá reducido, permitiendo, así, que alcancen su desarrollo integral y ejerzan plenamente sus derechos en una sociedad inclusiva”.¹⁴

A través de la Resolución Ministerial N° 030-2021-MIMP,¹⁵ de fecha 28 de enero de 2021, se dispuso la publicación del proyecto de decreto supremo que aprueba la Política Nacional en Discapacidad para el Desarrollo, otorgando un plazo de 30 días calendario para recibir aportes, sugerencias y/o comentarios por parte de las organizaciones de la sociedad civil, de las entidades públicas y privadas, y de las personas naturales interesadas.

El diagnóstico de esta política identifica las siguientes causas de la discriminación hacia las personas con discapacidad: 1) limitado acceso a servicios públicos que garanticen el ejercicio de derechos; 2) prejuicios y estereotipos en la sociedad hacia las personas con discapacidad; y 3) precaria institucionalidad pública en materia de discapacidad. A su vez, el problema público ocasiona los siguientes tres efectos: (i) la “Vulneración del derecho al ejercicio de la ciudadanía”, (ii) la “Vulnerabilidad económica” y (iii) la “Vulnerabilidad social” de las personas con discapacidad.

Considerando los retos que implica resolver el problema público, la política plantea 7 objetivos prioritarios: 1) fortalecer la participación política y social de personas con discapacidad; 2) garantizar la participación de las personas con discapacidad, en edad de trabajar, en actividades económicas dependientes o independientes; 3) asegurar el acceso y cobertura de servicios integrales de salud para las personas con discapacidad; 4) garantizar que las personas con discapacidad desarrollen sus competencias en igualdad de oportunidades, a través del acceso, participación, aprendizaje y culminación oportuna, a lo largo de su trayectoria educativa en los diferentes niveles y modalidades; 5) promover actitudes sociales favorables hacia las personas con discapacidad; 6) asegurar condiciones de accesibilidad en el entorno para las personas con discapacidad; y 7) fortalecer la gestión pública en materia de discapacidad.

Adicionalmente, vale mencionar que a la fecha se encuentra en proceso de elaboración el siguiente instrumento:

2.4.7. *Plan Nacional para las Personas con Trastorno de Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH)*

14 Véase: Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030. Disponible en <https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones/1952667-politica-nacional-multisectorial-en-discapacidad-para-el-desarrollo-al-2030>

15 Véase: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1617987/rm_030_2021_mimp.pdf

Con fecha 2 de junio de 2019 se publicó en el diario oficial El Peruano la Ley N° 30956, Ley de Protección de las Personas con Trastorno de Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH), ley que tiene por objeto establecer disposiciones que sensibilicen a la sociedad y promocionar un adecuado trato a las personas con trastorno de déficit de atención e hiperactividad (TDAH).

El artículo 2.º de la citada norma dispone que el Ministerio de Salud, en coordinación con otros sectores vinculados y con los gobiernos regionales y locales, elabore el Plan Nacional para las Personas con Trastorno de Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH), el cual incluye, entre otros aspectos, acciones dirigidas a impulsar:

- a. Servicios de detección y diagnóstico precoz, atención y tratamiento de las personas con TDAH.
- b. Atención y orientación sobre el TDAH a los familiares de las personas que los presentan.
- c. Inclusión social y educativa que integre la cultura, el deporte y, la recreación.



III. Data estadística

3.1. Data global de las personas con discapacidad

En la actualidad, aproximadamente el 15 % de la población mundial vive con algún tipo de discapacidad, lo cual equivale a más de mil millones de personas (en promedio, una de cada siete personas).¹⁶ Este porcentaje está en incremento debido al envejecimiento de la población, los avances de la medicina y al incremento de las enfermedades crónicas.

3.1.1. Datos generales:¹⁷

- Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el 80 % de las personas con discapacidad vive en países en desarrollo.
- Según el Banco Mundial, el 20 % de los más pobres del mundo tienen discapacidad, y tienden a ser considerados como personas en situación más desventajosa dentro de sus propias comunidades.
- De acuerdo con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el 30% de los jóvenes de la calle tienen discapacidad.
- En los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), las tasas de discapacidad son notablemente más altas entre los grupos con menores logros educacionales (aproximadamente 19 %), en comparación con los grupos que tienen más educación (11 %).
- En la mayoría de los países de la OCDE, las mujeres tienen una incidencia más alta de discapacidad que los hombres, las cuales experimentan múltiples desventajas y exclusión, debido a su género y a su discapacidad.
- Más de cien millones de personas con discapacidad son niños o niñas, las cuales tienen cuatro veces más posibilidades de ser víctimas de algún tipo de violencia.¹⁸
- La mortalidad correspondiente a los niños y niñas con discapacidad puede alcanzar hasta un 80 % en los países en los que la mortalidad de menores de cinco años en su totalidad ha disminuido por debajo del 20 %.
- Solo 45 países cuentan con leyes contra la discriminación y otro tipo de leyes específicas a ese respecto.

16 Véase: <https://www.un.org/es/observances/day-of-persons-with-disabilities/background>

17 Véase: <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/algunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad.html> (Visto: 25/03/2020)

18 Véase: <https://www.un.org/es/observances/day-of-persons-with-disabilities/background> (Visto: 24/03/2020)

De acuerdo con la Encuesta Mundial de Salud, cerca de 785 000 000 de personas (15,6 %) de 15 años a más viven con una discapacidad, mientras que el proyecto sobre la Carga Mundial de Morbilidad estima una cifra próxima a los 975 000 000 (19,4 %). Dicha encuesta señala que, del total estimado de personas con discapacidad, 110 000 000 (2,2 %) tienen dificultades muy significativas de funcionamiento, mientras que la Carga Mundial de Morbilidad indica que son 190 000 000 (3,8 %) las personas con una “discapacidad grave” (el equivalente a la discapacidad asociada a afecciones tales como la tetraplejía, depresión grave o ceguera). Solo esta última mide las discapacidades infantiles (0-14 años), con una estimación de 95 000 000 de niños y niñas (5,1 %), 13 000 000 de los cuales (0,7 %) tienen “discapacidad grave” (Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial, 2011, p. 8).¹⁹

3.1.2. Datos en educación:²⁰

- Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), el 90 % de los niños con discapacidad no asiste a la escuela.
- Según un estudio del PNUD, la tasa mundial de alfabetización de personas adultas con discapacidad asciende solo al 3 %, y al 1 % en el caso de las mujeres con discapacidad.
- En los países de la OCDE, los estudiantes con discapacidad se encuentran subrepresentados en la enseñanza superior, pese a que su número va en aumento.

3.1.3. Datos en empleo:²¹

- Según la OIT, aproximadamente 386 000 000 personas en edad de trabajar presentan discapacidad y el 80 % se encuentra en situación de desempleo en algunos países.
- Las tasas de empleo son más bajas para hombres con discapacidad (53 %) y las mujeres con discapacidad (20 %) que para los hombres sin discapacidad (65 %) y las mujeres sin discapacidad (30 %). En los países OCDE, la tasa de empleo para las personas con discapacidad (44 %) ascendió a poco más de la mitad de la correspondiente a las personas sin discapacidad (75 %)²².
- Según la Universidad de Rutgers (2003), en Estados Unidos las personas con discapacidad física y mental se encuentra subrepresentadas en el lugar de trabajo. A su vez, la tercera parte de los empleadores y empleadoras encuestados refirieron que las personas con discapacidad no podían cumplir eficazmente las tareas requeridas.
- Algunas empresas encuestadas refirieron que el personal con discapacidad tiene mejores tasas de retención en el empleo, reduciendo el alto costo de cambio de personal. Así, después de un año de empleo, su tasa de re-

19 Véase: https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1 (Visto: 24/03/2020)

20 Véase: <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/algunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad.html> (Visto: 25/03/2020)

21 Véase: <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/algunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad.html> (Visto: 25/03/2020)

22 Véase: <https://www.who.int/features/factfiles/disability/es/> (Visto: 25/03/2020)



tención es del 85 %.

3.2. Data nacional: Las personas con discapacidad en Perú

El documento “Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad, 2017”, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) recoge información relacionada con las personas con discapacidad a partir del XII Censo Nacional de Población, VII Censo Nacional de Vivienda y III Censo Nacional de Comunidades Indígenas, realizados en octubre de 2017.

Según ese documento, la población que declaró tener alguna discapacidad, entendida como una “dificultad o limitación permanente que le impide desarrollarse normalmente en sus actividades diarias” (INEI, 2017, p. 9), son 3 209 261 personas, lo que representa el 10,3 % de la población en el país. De este universo, 1 820 304 son mujeres y 1 388 957 son hombres.

En cuanto a la autoidentificación étnica, la mayoría declaró ser mestizo (57,8 %), mientras que un 25,4 % dijo ser quechua. A continuación, se muestra la tabla respectiva del informe del INEI sobre el perfil sociodemográfico de la población con discapacidad.²³

Tabla 4. Población de 12 y más años con y sin discapacidad según autoidentificación étnica

Autoidentificación Étnica	Población Total	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
		Absoluto	%	Absoluto	%
Total	24 620 551	2 968 454	100,0	21 652 097	100,0
Quechua	5 516 252	754 127	25,4	4 762 125	22,0
Aimara	577 687	93 437	3,1	484 250	2,2
Nativo o indígena de la amazonía	241 132	15 391	0,5	225 741	1,0
Parte de otro pueblo indígena u originario	47 342	5 584	0,2	41 758	0,2
Negro, moreno, zambo, mulato/pueblo afroperuano o afrodescendiente	877 485	100 375	3,4	777 109	3,6
Blanco	1 448 196	178 857	6,0	1 269 339	5,9
Mestizo	14 816 393	1 715 445	57,8	13 100 948	60,5
Cholo	24 912	3 429	0,1	21 484	0,1
Culturas preincas	7 283	736	0,0	6 547	0,0
Andinos	2 473	349	0,0	2 124	0,0
Pueblos indígenas de otros países	200	20	0,0	179	0,0
Trigueño	81 610	10 347	0,3	71 263	0,3
Nikkei	23 963	3 547	0,1	20 416	0,1
Tusan	15 265	1 945	0,1	13 320	0,1
Otro 1/	140 406	18 742	0,6	121 664	0,6
No sabe/No responde	799 952	66 121	2,2	733 831	3,4

1/ Incluye Ashaninka, Awajún, Shipibo-Konibo y Shawi

Fuente: INEI (2017, p. 48).

23 Véase: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/libro.pdf

3.2.1. Área de residencia y distribución territorial

El 10,6 % de la población total del área urbana, esto es, 2 715 892 personas, refirieron tener alguna discapacidad en los términos antes señalados. En lo que corresponde al área rural, la condición alcanza a 493 369 personas, lo que constituye el 8,7 % del total de la población del área rural. En ambos casos, la población femenina presenta discapacidad en mayor proporción que la población masculina.

Tabla 5. Población con y sin discapacidad según sexo y área de residencia

Sexo y Área de residencia	Población Total	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
		Absoluto	%	Absoluto	%
Total	31 237 385	3 209 261	10,3	28 028 124	89,7
Hombre	15 467 946	1 388 957	9,0	14 078 989	91,0
Mujer	15 769 439	1 820 304	11,5	13 949 135	88,5
Área Urbana	25 579 027	2 715 892	10,6	22 863 135	89,4
Hombre	12 581 299	1 145 448	9,1	11 435 851	90,9
Mujer	12 997 728	1 570 444	12,1	11 427 284	87,9
Área Rural	5 658 358	493 369	8,7	5 164 989	91,3
Hombre	2 886 646	243 509	8,4	2 643 137	91,6
Mujer	2 771 712	249 860	9,0	2 521 852	91,0

Fuente: INEI (2017, p. 29).

En cuanto a la distribución territorial, la provincia de Lima registra el mayor porcentaje de población con discapacidad (31,2 %), seguido de Piura (5,4 %), La Libertad (5,2 %), Puno (5,0 %) y Arequipa (5,0 %). En tanto, los departamentos de Pasco (0,8 %), Tumbes (0,7 %), Moquegua (0,7 %) y Madre de Dios (0,4 %) presentan el menor porcentaje de población con discapacidad.

3.2.2. Grupos de edad

En relación con los grupos etarios en atención al ciclo de vida, se observa que 61 409 menores de 6 años presentan alguna discapacidad, y que hay 179 398 entre 6 a 11 años. Del mismo modo, existen 222 565 personas con discapacidad entre 12 a 17 años, y 343 549 jóvenes entre 18 a 29 años. En el grupo etario de 30 a 44 años (adultos jóvenes), 41 972 personas presentan algún tipo de discapacidad, mientras que 703 525 personas entre 45 a 59 años presentan dicha condición. Por último, en el grupo de 60 y más años —esto es, adultos mayores— 1 286 843 personas presentan algún tipo de discapacidad.



Tabla 6. Población con y sin discapacidad según grupo de edad

Grupos de Edad	Población Total	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
		Absoluto	%	Absoluto	%
Total	31 237 385	3 209 261	100,0	28 028 124	100,0
Menores de 6 (Infantes)	3 254 581	61 409	1,9	3 193 172	11,4
6 a 11 (Niños)	3 362 253	179 398	5,6	3 182 855	11,4
12 a 17 (Adolescentes)	3 196 538	222 565	6,9	2 973 973	10,6
18 a 29 (Jóvenes)	6 326 002	343 549	10,7	5 982 452	21,3
30 a 44 (Adultos Jóvenes)	6 744 742	411 972	12,8	6 332 771	22,6
45 a 59 (Adultos)	4 708 252	703 525	21,9	4 004 727	14,3
60 y más (Adultos mayores)	3 645 017	1 286 843	40,1	2 358 174	8,4

Fuente: INEI (2017, p. 39).

De estas cifras, se observa que la discapacidad afecta en mayor medida a los grupos etarios de mayor edad, pues con el paso de los años se incrementa la incidencia de enfermedades y deterioro en la salud. Ello ocasiona que se pierdan algunas habilidades y destrezas, así como el desmejoramiento del funcionamiento del organismo, lo que aumenta el riesgo de presentar alguna deficiencia.

3.2.3. Tipo de deficiencia

En función al tipo de dificultad o limitación permanente que impide a las personas con discapacidad la realización de sus actividades diarias, se observa que el 81,6 % de las personas con discapacidad presentan un tipo de deficiencia, mientras que el 18,4 % refirió presentar dos o más tipos de deficiencias.

Del total de personas con discapacidad, el 48,3 % presenta dificultad de la visión, el 15,1 % dificultad para moverse o caminar y el 7,6 % dificultad para oír. Asimismo, el 4,2 % presenta dificultad para entender o aprender, el 3,3 % dificultad para relacionarse con los demás y el 3,1 % para hablar o comunicarse.

Tabla 7. Población con discapacidad por sexo según tipo de discapacidad

Tipo de discapacidad	Población con discapacidad		Sexo			
			Hombre		Mujer	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Total	3 209 261	100,0	1 388 957	100,0	1 820 304	100,0
Con 1 discapacidad	2 618 026	81,6	1 128 561	81,3	1 489 465	81,8
Dificultad para ver	1 555 196	48,3	608 124	43,8	942 072	51,8
Dificultad para oír	243 486	7,6	135 780	9,8	107 706	5,9
Dificultad para hablar o comunicarse	98 979	3,1	58 531	4,2	40 448	2,2
Dificultad para moverse o caminar	485 211	15,1	208 990	15,0	276 221	15,2
Dificultad para entender o aprender	135 210	4,2	62 362	4,5	72 848	4,0
Dificultad para relacionarse con los demás	104 943	3,3	54 773	3,9	50 170	2,8
Con 2 o más discapacidades	591 235	18,4	260 396	18,7	330 838	18,2

Fuente: INEI (2017, p. 51).

3.2.4 Características educativas

La información obtenida sobre la base de esta variable resulta de suma importancia puesto que el nivel educativo que obtengan las personas con discapacidad se encuentra relacionado de manera directa en sus posibilidades de inserción laboral. Cabe referir que la educación de las personas con discapacidad se desarrolla en el sistema educativo desde la Educación Básica Regular, Educación Básica Alternativa, Educación Técnico-Productiva, Superior no Universitaria y Superior Universitaria, cuando las personas presentan discapacidad leve o moderada; mientras que aquellas que tienen discapacidad severa o multidiscapacidad acuden a la Educación Básica Especial.

Alfabetismo

En cuanto a la condición de alfabetismo, 2 654 917 personas con discapacidad de 3 a más años de edad manifiestan saber leer y escribir, lo que representa el 83,2 % de la población con discapacidad; mientras que 534 462 personas con discapacidad refirieron que no sabían, lo que representa el 16,8 % de la población con discapacidad. A su vez, se aprecia que el 87,5 % de los hombres con discapacidad han adquirido las habilidades de lectoescritura, mientras que en las mujeres dicho porcentaje se reduce al 80,0 %.

Tabla 8. Población de 3 y más años de edad con y sin discapacidad según condición de alfabetismo y sexo

Condición de Alfabetismo/Sexo	Población Total	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
		Absoluto	%	Absoluto	%
Total	29 681 671	3 189 379	100,0	26 492 291	100,0
Sabe leer y escribir	26 037 247	2 654 917	83,2	23 721 329	89,5
No sabe leer ni escribir	3 305 424	534 462	16,8	2 770 962	10,5
Hombre	14 676 724	1 378 541	100,0	13 298 183	100,0
Sabe leer y escribir	13 327 846	1 206 024	87,5	12 121 823	91,2
No sabe leer ni escribir	1 348 878	172 518	12,5	1 176 360	8,8
Mujer	15 004 947	1 810 838	100,0	13 194 109	100,0
Sabe leer y escribir	13 048 400	1 448 894	80,0	11 599 507	87,9
No sabe leer ni escribir	1 956 546	361 945	20,0	1 594 602	12,1

Fuente: INEI 2017, p. 66).



Nivel educativo

De la data obtenida, se observa que el 65,2 % de las personas con discapacidad de 3 a más años de edad solo alcanzan la educación básica o básica especial (completa o incompleta), no habiendo accedido a estudios superiores. Además, el 13,4 % de dicho universo manifestaron no tener nivel de educación alguno. Por otro lado, solo un 8,1 % de dicha población han accedido a educación superior no universitaria (completa o incompleta) mientras que el 12,1 % han accedido a educación superior universitaria (completa o incompleta). Finalmente, se observa que únicamente un 1,1 % de la población acceder a estudios de postgrado de maestría y/o doctorado.

Tabla 9. Población de 3 y más años de edad con y sin discapacidad según nivel de educación alcanzado

Nivel de Educación	Población Total	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
		Absoluto	%	Absoluto	%
Total	29 681 671	3 189 379	100,0	26 492 291	100,0
Sin nivel	1 896 323	428 950	13,4	1 467 373	5,5
Inicial	1 584 062	53 726	1,7	1 530 336	5,8
Primaria	7 779 709	1 093 196	34,3	6 686 513	25,2
Secundaria	10 555 271	914 660	28,7	9 640 611	36,4
Básica Especial	49 538	17 232	0,5	32 306	0,1
Superior No Universitaria incompleta	1 237 767	91 389	2,9	1 146 378	4,3
Superior No Universitaria completa	2 052 471	166 763	5,2	1 885 708	7,1
Superior Universitaria incompleta	1 555 870	125 598	3,9	1 430 273	5,4
Superior Universitaria completa	2 613 898	261 252	8,2	2 352 646	8,9
Maestría/Doctorado	356 761	36 612	1,1	320 148	1,2

Fuente: INEI (2017, p. 61).

3.2.5. Características laborales

Población Económicamente Activa (PEA)

La fuerza laboral potencial en Perú se mide a partir de los 14 años de edad. Según INEI (2017), un total de 2 892 010 de personas con discapacidad forman parte de la población en edad laboral, lo que representa el 90,1 % del total de la población con discapacidad.

De dicho universo, 1 144 380 personas con discapacidad forman parte de la población económicamente activa (PEA) lo que representa el 39,6 %. De ello, 608 309 son hombres y 536 071 son mujeres. A su vez, el 90,8 % de la PEA se encuentra ocupada, mientras que el 9,2 % se encuentra desocupada.

De lado, 1 747 629 personas con discapacidad forman parte de la población económicamente no activa (NO PEA), lo que representa el 60,4 % del total de fuerza laboral de personas con discapacidad. De ese total, 615 112 son hombres (35,2 %) y 1 132 517 son mujeres (64,8 %).

Tabla 10. Población de 14 años y más con y sin discapacidad según condición de actividad y sexo

Condición de actividad/sexo	Población Total	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
		Absoluto	%	Absoluto	%
Total	23 495 641	2 892 010	100,0	20 603 631	100,0
PEA	13 895 847	1 144 380	39,6	12 751 467	61,9
Hombre	8 471 025	608 309	53,2	7 862 716	61,7
Mujer	5 424 822	536 071	46,8	4 888 752	38,3
Ocupada	13 116 422	1 039 109	90,8	12 077 313	94,7
Hombre	8 103 416	557 076	53,6	7 546 340	62,5
Mujer	5 013 006	482 033	46,4	4 530 973	37,5
Desocupada	779 425	105 271	9,2	674 154	5,3
Hombre	367 609	51 233	48,7	316 375	46,9
Mujer	411 816	54 038	51,3	357 778	53,1
NO PEA	9 599 793	1 747 629	60,4	7 852 164	38,1
Hombre	3 069 866	615 112	35,2	2 454 754	31,3
Mujer	6 529 927	1 132 517	64,8	5 397 410	68,7

Fuente: INEI (2017, p. 71).

De esta información se advierte que un grupo reducido de personas con discapacidad obtiene un trabajo que les permita formar parte de la PEA ocupada. Asimismo, se observa que las mujeres presentan más dificultades para mantenerse económicamente activas.

Ocupación y categoría de ocupación

Sobre la base de la información estadística del año 2017, del total de trabajadores con alguna discapacidad, 248 571 se desempeñan como trabajadores no calificados de servicios, peones, ambulantes y afines, lo que representa el 23,9 %. En segundo lugar, trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados son 244 374, lo que representa el 23,5 %. Luego, agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros representan un 19,8 %, seguido de profesionales científicos e intelectuales, con un 15,1 %.

Por su parte, los porcentajes más bajos en ocupación lo registran trabajadores y trabajadoras con discapacidad miembros del Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial y personal directivo de la administración pública y privada (0,6 %), los operadores y operadoras de máquinas industriales, ensambladores y conductores de transportes (0,3 %) y las ocupaciones militares y policiales (0,0 %).



Tabla 11. PEA ocupada de 14 años y más con y sin discapacidad según ocupación principal

Ocupación Principal	Población Total	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
		Absoluto	%	Absoluto	%
Total	13 116 422	1 039 109	100,0	12 077 313	100,0
Miembros del poder ejecutivo, legislativo, judicial y personal directivo de la administración pública y privada	69 220	6 578	0,6	62 642	0,5
Profesionales científicos e intelectuales	1 557 802	157 271	15,1	1 400 531	11,5
Profesionales técnicos	1 037 255	85 157	8,2	952 097	7,9
Jefes y empleados administrativos	878 917	14 455	1,4	864 462	7,2
Trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados	2 593 867	244 374	23,5	2 349 493	19,5
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	1 631 436	205 325	19,8	1 426 110	11,8
Trabajadores de la construcción, edificación, productores artesanales, electricidad y las telecomunicaciones	1 547 925	74 616	7,2	1 473 310	12,2
Operadores de máquinas industriales, ensambladores y conductores de transportes	1 128 782	2 758	0,3	1 126 025	9,3
Trabajadores de calificados de los servicios, peones, vendedores ambulantes y afines	2 545 606	248 571	23,9	2 297 036	19,0
Ocupaciones militares y policiales	125 612	4	0,0	125 608	1,0

Fuente: INEI (2017, p. 71).

En lo que corresponde a la categoría de ocupación, se observa que 508 070 personas con discapacidad se desempeñan como trabajadores independientes o por cuenta propia, lo que representa casi la mitad de la población con discapacidad. En segundo lugar, se encuentran trabajadores calificados como empleados (27,1 %), seguido de obreros, con un 15,0 %.

Tabla 12. PEA ocupada de 14 años y más con y sin discapacidad según categoría de ocupación

Categoría de Ocupación	Población Total	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
		Absoluto	%	Absoluto	%
Total	13 116 422	1 039 109	100,0	12 077 313	100,0
Empleador/a o patrono/a	552 144	52 927	5,1	499 217	4,1
Trabajador/a independiente o por cuenta propia	5 131 479	508 070	48,9	4 623 409	38,3
Empleado/a	4 323 030	281 659	27,1	4 041 371	33,5
Obrero/a	2 640 512	155 784	15,0	2 484 728	20,6
Trabajador/a en negocio de un familiar	265 213	30 065	2,9	235 147	1,9
Trabajador/a del hogar	204 045	10 604	1,0	193 441	1,6

Fuente: INEI (2017, p. 81).

IV. Principios Rectores y situación de las personas con discapacidad en el Perú

4.1. Los Principios Rectores y su implementación

En el año 2008, John Ruggie, representante especial para los Derechos Humanos y Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales de la Organización de las Naciones Unidas, presentó dos instrumentos sobre la relación entre las empresas y los derechos humanos: el marco “Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos” (ONU, 2008) y los “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’” (ONU, 2011).

Ambos documentos fueron aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Al respecto, los Principios Rectores parten de un enfoque pragmático que consta en reducir lo más posible los impactos negativos de las empresas sobre los derechos humanos, en un breve plazo de tiempo, para lo cual se requiere entrelazar y articular las acciones del Estado, las empresas y la sociedad civil. Lo dicho se grafica de la siguiente manera:

Gráfico 1. Principios Rectores



Fuente: Salmón, E. (2016, p. 61).



En cuanto a la ejecución de los Principios Rectores en nuestro país, el Lineamiento Estratégico N° 5 del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021 contempla la implementación de estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos, a fin de garantizar que las empresas públicas y privadas respeten los derechos humanos en sus ámbitos de acción. Para ello, el Estado debe promover la implementación progresiva de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, el mismo que será complementado con otros instrumentos internacionales y aprovechará los importantes avances que respecto de la normativa interna, espacios de diálogo interinstitucional, buenas prácticas de las empresas públicas y privadas, políticas sectoriales, entre otros, se han dado en los últimos años.

4.2. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión a Perú

El Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, representado por sus miembros Michael Addo y Dante Pesce, visitó Perú del 10 al 19 de julio de 2017, a fin de evaluar los esfuerzos que se han realizado y se siguen realizando para prevenir y subsanar las consecuencias negativas de las actividades empresariales en los derechos humanos, de conformidad con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para “Proteger, Respetar y Remediar”.

Luego de dicha visita, se emitió el Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, presentado en el 38° periodo de sesiones del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

En lo que corresponde específicamente a las personas con discapacidad, el Grupo de Trabajo refiere que se ha constatado la adopción de varias medidas innovadoras con el objeto de mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad y abordar su situación de discapacidad (cuota laboral, desgravaciones de impuestos a empresas). No obstante, advierte que solo el 15 % de las personas con discapacidad tiene un puesto de trabajo, ello debido principalmente a la falta de formación académica requerida por empleadores y empleadoras.

4.3. Actores involucrados

- Organización de las Naciones Unidas (ONU) - Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) - Relatoría sobre los derechos de las personas con discapacidad (Redesca).

- Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (Minjusdh).
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil).
- Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis).
- Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi).
- Sociedad y Discapacidad (Sodis).

4.4. Pilar I: Proteger

Principios Fundacionales

Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.

Los Estados deben enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2011, pp. 4-5).

4.4.1. *Situación de empleo y acceso al trabajo de las personas con discapacidad*

Pese a la existencia de diversas leyes y normas reglamentarias nacionales e internacionales para la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, así como la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; en la actualidad persiste la vulneración de dichos derechos y las dificultades de acceso y permanencia en el trabajo de las personas con discapacidad. Al respecto, se advierte que son escasas las acciones nacionales ejecutadas con resultados contundentes, que manifiesten avances en el proceso de ser inclusivos, además de no contar aún con una cartera única de rehabilitación integral —funcional, profesional y social— (Quiroz et al., 2017).

La Redesca de la CIDH (2020, p. 53) ha referido que

los derechos de las personas con discapacidad en su relación con el comportamiento o actividad empresarial es un asunto que se refiere a diversos tipos de circunstancias. Por un lado, mucha de la información disponible se refiere a situaciones de discriminación extendida sobre acceso y condiciones dignas de trabajo, incluyendo denuncias por los impactos en trabajadores y trabajadoras que adquieren alguna discapacidad por riesgos ocupacionales en el trabajo; por otro lado, es visible la aún amplia brecha existente por la ausencia de ajustes razonables a normas, servicios, equipos, instalaciones y productos, particularmente aquellos necesarios para el disfrute de sus derechos y respeto de autonomía personal, al no reunir criterios de disponibilidad, accesibilidad,



asequibilidad o calidad de acuerdo a sus necesidades diferenciadas, en tanto que tales ajustes se presentan como innecesarios, en algunos casos costosos y en general menos visibles para el resto de la población.

Así, de la información obtenida en los Censos Nacionales 2017, se advierte que el 60,4 % del total de personas con discapacidad forman parte de la Población Económicamente No Activa, lo que significa que 1 747 629 de personas que presentan discapacidad no se encuentran actualmente trabajando ni buscando activamente empleo, como consecuencia las convierte en personas económicamente dependientes. A su vez, de dicho universo, el 64,8 % está conformado por mujeres, quienes se encuentran en una situación más vulnerable, más aun si son menores de edad y tienen como idioma el quechua, aymara, ashaninka, awajun, shipibo-konibo u otra lengua originaria.

Los principales problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad para el acceso y permanencia en el trabajo son los problemas de accesibilidad física —incluidos el transporte y los lugares de trabajo—, la falta de oportunidades educativas y de capacitación laboral; además de los prejuicios persistentes entre los empleadores y las empleadoras para la contratación y trabajo con personas con discapacidad. Así también, es más probable que las personas con discapacidad accedan a empleos con malas condiciones de trabajo y remuneración.

En lo que corresponde a la educación, según cifras del INEI, la población con discapacidad presenta marcadas desventajas para acceder a educación y capacitación laboral, lo que trae como consecuencia las dificultades de acceso a un empleo. El 13,4 % carece de educación, el 34,3 % accedió a educación primaria, el 28,7 % cuenta con educación secundaria y solo el 13,4 % cuenta con estudios superiores completos (INEI, 2017). De estas cifras se evidencia la necesidad de mejorar la calificación laboral de esta población, a fin de beneficiar su acceso al mercado de trabajo.

Como se ha mencionado anteriormente, a fin de reducir las brechas y lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, en la normativa nacional se ha establecido diversas medidas para abordar los obstáculos en el acceso al empleo y lograr una inclusión laboral, las cuales no necesariamente han alcanzado una debida implementación, tal como se detalla a continuación:

a. Accesibilidad

En consonancia con lo dispuesto en el artículo 9.º de la CDPCD, la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973, establece en su artículo 15.º que las personas con discapacidad tienen derecho a acceder, en igualdad de condiciones que las demás personas, al entorno físico, los medios de transporte, los servicios, la información y las comunicaciones, de la manera más autónoma y segura posible. Corresponde a los distintos niveles de gobierno garantizar su

ejercicio a través del diseño universal.

El Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 02437-2013-PA/TC (fj. 19) ha referido que la accesibilidad ha sido considerada tanto un principio como un derecho de las personas con discapacidad, por lo que, en su condición de derecho, el Estado garantiza el acceso al entorno físico, medios de transporte, a los servicios, entre otros. Dicho acceso debe darse en igualdad de condiciones que las demás y de la manera más autónoma y segura posible; mientras que los distintos niveles de gobierno tienen la obligación de asegurar las condiciones necesarias para garantizar este derecho sobre la base del principio de diseño universal.²⁴

En el ámbito laboral, el diseño universal debe ser implementado en el entorno de trabajo, de manera que todos los individuos, que presenten o no una discapacidad, puedan acceder de manera independiente y autónoma al trabajo, a sus herramientas de trabajo, al espacio físico, etc., lo cual constituye una condición imprescindible para la participación e inclusión de las personas con discapacidad.

Sin perjuicio de lo mencionado en el párrafo precedente, se deben realizar los ajustes o adaptaciones necesarias en el ambiente laboral, incluyendo cambios en el espacio físico y la prestación de servicios de apoyo, ajustes en la organización del mismo y los horarios, en tanto ello sea requerido y necesario para que la persona trabajadora con discapacidad pueda desarrollarse en igualdad de condiciones.

Así, por ejemplo, la Ley N° 29830, Ley que promueve y regula el uso de perros guía por personas con discapacidad visual, garantiza el libre acceso de las personas con discapacidad visual que hacen uso de estos animales a lugares públicos o privados de uso público acompañados de los mismos, incluyendo los centros de trabajo o lugar de prestación de servicios, así como su permanencia de manera ilimitada y sin trabas; considerando como una infracción muy grave su impedimento.

b. Ajustes razonables

Conforme al artículo 2.º de la CDPCD (2006, p. 5), se entiende por “ajustes razonables”

las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos

24 El artículo 2.º de la CDPCD define al diseño universal como el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. Ello, no excluye las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.



los derechos humanos y libertades fundamentales.

Circunscribiendo los ajustes razonables al ámbito laboral, según lo indicado en el Informe sobre la discapacidad de la OMS, en aquellos países donde la legislación exige a empleadoras y empleadores la realización de ajustes razonables —tales como adaptar el entorno de trabajo, facilitar el acceso a los procedimientos de selección y contratación, modificar los horarios laborales, etc.—, estos logran reducir la discriminación en el empleo, mejorar el acceso al lugar de trabajo y modificar las percepciones respecto a la aptitud de las personas con discapacidad para ser trabajadores productivos y productivos (OMS y Banco Mundial, 2011).

Al respecto, Perú ha regulado lo concerniente a los ajustes razonables en el entorno laboral en el artículo 50.º de la Ley General de la Persona con Discapacidad, modificado por el Decreto Legislativo N° 1417, Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad, y en los artículos 52.º y 57.º del reglamento de la citada Ley, modificado por Decreto Supremo N° 013-2019-MIMP. Estas normas reconocen el derecho de las personas con discapacidad a los ajustes razonables en el proceso de selección de recursos humanos y en el lugar de trabajo, tanto en las entidades del sector público como en los del sector privado.

En lo que corresponde al proceso de selección, independientemente del régimen laboral, se debe realizar ajustes razonables en los siguientes puntos: a) metodologías, b) procedimientos, c) instrumentos de evaluación y d) métodos de entrevista. Además, se debe adaptar las condiciones de accesibilidad que permitan el acceso, permanencia y desplazamiento en los ambientes donde se desarrollan las etapas del proceso, garantizando la seguridad de las personas con discapacidad y su mayor nivel de independencia posible. Asimismo, los ajustes razonables son otorgados en función a los requerimientos y necesidades de los y las postulantes con discapacidad, para lo cual las fichas de postulación deben consignar un rubro que les permita señalar los ajustes razonables que requieran durante el proceso de selección. El costo es asumido por los y las empleadores privados y públicos, según corresponda.

Al respecto, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) ha emitido la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 140-2019-SERVIR-PE que formaliza el acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprobaron los “Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades del sector público”, norma que establece las pautas mínimas para la solicitud e implementación de los ajustes razonables que requieran las personas con discapacidad que postulen a los procesos de selección que realicen las entidades públicas, sin perjuicio que cada entidad pública pueda reconocer y otorgar mayores beneficios.

Por otro lado, en lo que concierne a los ajustes razonables en el lugar de empleo, estos comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maqui-

narias y el ambiente de del mismo, incluyendo cambios en el espacio físico, el suministro de ayudas técnicas, servicios de apoyo, y la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función a los requerimientos y necesidades de la persona trabajadora con discapacidad.

Así, los ajustes razonables facilitan al trabajador o a la trabajadora con discapacidad el acceso y desplazamiento en su puesto de trabajo, su desarrollo productivo, el acceso a programas de inducción, capacitación y promoción en el empleo, en condiciones de igualdad que los demás trabajadores, por lo que resultan de obligatorio cumplimiento para los empleadores tanto del sector público como del privado, salvo que demuestren que su implementación supone una carga desproporcionada o indebida.

Corresponde al MTPE regular los ajustes razonables para la persona con discapacidad en el lugar de trabajo y establecer los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida para los mismos. Cabe referir que, en el caso de las entidades públicas, los gastos en el lugar de trabajo se efectúan con cargo a su presupuesto institucional, mientras que para empleadores privados, deben asumirlos por sí mismos.

Sobre este punto, es oportuno mencionar que, a fin de reducir costos adicionales, se podría implementar una serie de medidas financieras, tales como incentivos fiscales o financiación. Por ejemplo, la Ley General de la Persona con Discapacidad dispone que los empleadores y las empleadoras de los sectores público y privado que generan renta de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje fijado por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

A efectos de regular el otorgamiento de los ajustes razonables en el lugar de trabajo en el sector público, el MTPE emitió el Decreto Supremo N° 001-2020-TR, que aprueba los lineamientos para otorgar ajustes razonables a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y los criterios para determinar si suponen una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el sector público, a fin de contribuir a la eliminación de la discriminación por razón de discapacidad (artículo 1).

Previamente, con Resolución Ministerial N° 171-2019-TR, se aprobó los “Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad, en el proceso de selección y en el lugar de trabajo, y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el sector privado”, cuyas disposiciones se aplican a empleadores del sector privado que tengan vigente un contrato de trabajo con personas con discapacidad o que realicen procesos de selección para su contratación en el marco de lo establecido en la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, y sus modificatorias.



Al respecto, la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva (INII) de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) refiere que en el año 2019 atendió seis denuncias por presunta vulneración en relación con ajustes razonables en el sector privado, mientras que, hasta marzo de 2020, se ha recibido tres denuncias por el mismo motivo. De estas nueve denuncias presentadas, cuatro se encontraban en trámite —en procedimiento inspectivo—, y en las otras cinco las investigaciones culminaron y no se encontró infracción.

c. Cuota de empleo

El Estado peruano ha adoptado un sistema de cuotas a favor de las personas con discapacidad con el objeto de lograr su inserción laboral. Ello se encuentra regulado en el artículo 49°. de la Ley General de la Persona con Discapacidad y en los artículos 53°. al 56°. del reglamento de la citada ley. Dichas normas decretan algunas diferencias en su ámbito de aplicación en tanto se trate del sector público o privado.

En el caso del sector público, las entidades estatales se encuentran obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no menor al 5 % de la totalidad de su personal, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan e incluyendo al personal que integra las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú.

Para ello, de manera previa a toda convocatoria, las referidas entidades deberán verificar el cumplimiento de la cuota establecida y en caso de no cumplir con la misma, se debe considerar para la convocatoria de selección de personal o concurso de méritos que, en caso de producirse un empate entre postulantes con y sin discapacidad, se prioriza la contratación de esta última, en beneficio de la cuota laboral.

Ante el incumplimiento por parte de la entidad pública, corresponde a Servir la fiscalización e imposición de la sanción correspondiente, en coordinación con el Conadis. Las multas se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad.

En lo que corresponde al sector privado, la normativa establece que los empleadores que cuenten con más de cincuenta trabajadores se encuentran obligados a contratar personas con discapacidad en una proporción no menor al 3 % de la totalidad de su personal. Corresponde al MTPE la respectiva fiscalización.

Para ello, mediante Resolución Ministerial N° 107-2015-TR se aprobó la norma técnica “Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a empleadores privados”, la cual tiene por objeto establecer las normas complementarias para regular la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado, así como la prestación de servicios públicos de empleo y los procedimientos de

fiscalización y sanción que garanticen su cumplimiento (MTPE, 2015).

Bajo estos lineamientos, a través de la Resolución de Superintendencia N° 141-2016-Sunafil, se aprobó el Protocolo N° 004-2016-SUNAFIL/INII, “Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado”, el cual establece las reglas y criterios específicos para el adecuado ejercicio de la función inspectiva a fin de coadyuvar a la verificación eficiente del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a empleadores/as del sector privado (Sunafil, 2016).

Si bien la cuota de empleo busca revertir la situación de discriminación histórica que han presentado las personas con discapacidad para el acceso al trabajo, se puede advertir que la dicha medida no viene siendo cumplida a cabalidad por la entidades públicas y privadas.

El MTPE informa que en la Planilla Electrónica del año 2019 solo figuran 8335 trabajadores con discapacidad registrados en el sector privado.²⁵ A su vez, la INII de la Sunafil refiere que, de la información obtenida de la Planilla Electrónica del año 2018, solo el 1 % (70) de las empresas privadas obligadas²⁶ (6970) cumplieron con el porcentaje de cuota de empleo establecido en la normativa vigente. Al respecto, si bien el incumplimiento de la cuota de discapacidad se encuentra tipificado como infracción grave ante Sunafil, en la mayoría de casos se brinda orientación y asistencia técnica para el cumplimiento de la normativa vigente.

Por su parte, corresponde a Servir, en coordinación con el Conadis, verificar el cumplimiento de la cuota de empleo en las entidades del sector público.

d. Bonificación en los concursos públicos

En el marco de las diversas medidas adoptadas para lograr la inclusión laboral, se ha establecido la bonificación en los concursos públicos para personas con discapacidad. Ello se encuentra regulado en el artículo 48.º de la Ley General de la Persona con Discapacidad y en el artículo 51.º de su reglamento.

Dicha normativa dispone que, en los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas, la persona con discapacidad obtiene un 15 % de bonificación sobre el puntaje final aprobatorio obtenido en el proceso de evaluación —que incluye la entrevista final—, siempre que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje mínimo aprobatorio.

Las bases de los concursos públicos deben consignar la aplicación de esta bonificación a las personas con discapacidad, bajo sanción de nulidad. Asimismo,

25 Véase: MTPE-OGETIC – Oficina de Estadística – Planilla Electrónica (Plame y T-registro).

26 Incluye todo tipo de empresas privadas que cuentan con más de 50 trabajadores.



las entidades públicas realizarán los ajustes necesarios en los procedimientos de selección y evaluación a fin de garantizar la participación de la persona con discapacidad, en igualdad de condiciones que las demás personas.

Cabe referir que el Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad considera como infracción muy grave la inaplicación de “la bonificación del 15 % del puntaje final obtenido por las personas con discapacidad en los concursos públicos de méritos de las entidades de la administración pública” (Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, artículo 95.), correspondiéndole al Conadis la aplicación de la sanción, de corresponder.

e. Fomento del empleo y servicios de empleo

El artículo 27.º de la CDPCD reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, para lo cual los estados partes deben permitir que tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua, así como alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las mismas en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

Al respecto, el MTPE, los gobiernos regionales y las municipalidades promueven la adopción, por parte de empleadores públicos y privados, de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad. Asimismo, los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo incorporan en su diseño, componentes, estrategias o metodologías especializadas para adaptar la prestación de sus servicios a las necesidades y características de los diversos tipos de discapacidad, a fin de optimizar su eficacia.

Para ello, el MTPE, a través de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad se encarga de diseñar medidas para la promoción del empleo de las mismas, así como proponer y apoyar la ejecución del cumplimiento de los planes, programas y proyectos nacionales y sectoriales en materia de promoción del empleo de las personas con discapacidad.

Es oportuno referir que las empleadoras y los empleadores públicos y privados generadores de renta de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad, tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas y por los gastos por ajustes razonables en el lugar de trabajo, en un porcentaje fijado por el Ministerio de Economía y Finanzas, a través del Decreto Supremo N° 287-2013-EF.

f. Readaptación y rehabilitación profesional

El Convenio N° 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de

las personas con discapacidad, refiere que el Estado tiene la obligación de promover programas de mantenimiento del empleo dirigidos a estas personas; no obstante, en la práctica no es tan fácil lograr que una persona con discapacidad cuente con un perfil laboral atractivo para el potencial empleador o empleadora, o que el puesto de trabajo sea el adecuado y sin barreras. En la actualidad, pese a la cuota de empleo dispuesta en la Ley General de la Persona con Discapacidad, sin intervención, la inclusión laboral de una persona con discapacidad puede no darse nunca (Quiroz et al., 2017).

La normativa nacional actual establece que el Ministerio de Salud y EsSalud cuentan con los servicios de readaptación y rehabilitación profesional para personas con discapacidad (Ley General de la Persona con Discapacidad, 2012) orientados a la obtención, el progreso y la conservación del empleo, garantizando la reintegración al trabajo de la persona que adquiere una discapacidad por accidente o enfermedad.

Así, cuando una persona adquiere una discapacidad durante la relación laboral, tiene derecho a conservar su puesto de trabajo, siempre que la discapacidad, hechos los ajustes razonables, no sea determinante para el desarrollo de sus labores. En caso ello no sea así, el trabajador o la trabajadora deberá ser transferido a un puesto compatible con sus capacidades y aptitudes, en tanto exista vacante y no implique riesgos para su seguridad y salud o la de otras personas.

A modo de conclusión, el MIMP observa que las mujeres con discapacidad tienen mayores dificultades para acceder a espacios laborales, porque sumados a las barreras impuestas por la sociedad, se le agregan estereotipos de género y tareas de cuidado que dificultan su desarrollo y autonomía personal.²⁷

En esta línea, en el año 2020 se presentó la publicación “Acceso de empleo decente para las personas con discapacidad” iniciativa de The United Nations Partnership on the Rights of Persons with Disabilities (UNPRPD), Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA, por sus siglas en inglés), OIT y UNESCO. Allí se informa sobre la creación de un modelo de gestión local de reinserción laboral en el marco del enfoque de derechos humanos, que incluye la perspectiva de género ante la brecha laboral de un 57 % en mujeres y de un 47 % en varones, teniendo como objetivo que las personas con discapacidad ejerzan un empleo.

La publicación destacó cuatro acciones:

1. Gestionar la activación y reinserción laboral que busca romper el ciclo de desempleo contando con planes individuales en el marco de dos supuestos: el primero, consiste en la transición al primer empleo; y el segundo, en la reinserción laboral, enfocándose a aquellas personas que estuvieron

27 Observación en la matriz de aportes al diagnóstico.



- trabajando y desistieron por un motivo de discapacidad.²⁸
2. Gestionar la capacitación técnica para el empleo, comprendiendo habilidades blandas y técnicas para brindar respuesta a una demanda laboral identificada en coordinación con las empresas en búsqueda de personal. Asimismo, otorgar un entrenamiento inicial a las personas con necesidades altas de apoyo promoviendo su autonomía laboral a través de la estrategia empleo con apoyos.
 3. Gestionar en conjunto con la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (Omaped) y funcionarios de las bolsas de empleo la sensibilización a las empresas y el acompañamiento de forma personalizada a las personas con discapacidad que lo consientan, facilitando una apropiada relación laboral entre la empresa y la persona trabajadora en garantía de conocer y manejar las condiciones necesarias para un empleo decente.
 4. Gestionar información actualizada y focalizada, a fin de fortalecer las competencias de los gobiernos locales para establecer metas y reducir el desempleo sobre todo en mujeres con discapacidad.

Estas cuatro herramientas están en concordancia con el literal h del artículo 27.º de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, y otorgan los lineamientos internacionales en gestión de acuerdo con los demás literales como la no discriminación, igualdad, capacitación, fomento del empleo y autonomía.

4.5. Pilar II: Respetar

²⁸ Promoviendo el trabajo decente del Modelo de Gestión Local para la inserción laboral de personas con discapacidad. Caja de Herramientas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Primera edición, 2020, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760019.pdf

Principios Fundacionales

Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos -que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:

- a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;
- b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura. Sin embargo, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos.

Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber:

- a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;
- b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;
- c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

4.5.1. *Análisis de brechas en el marco de las actividades empresariales*

En el marco de la reunión de trabajo sostenida con representantes de diversas organizaciones de sociedad civil,²⁹ se ha advertido que en el desarrollo de las actividades empresariales se identifica dos brechas principales para el acceso al trabajo e inclusión laboral de las personas con discapacidad. La primera es el acceso a espacios laborales, situación que se produce cuando se presenta una discriminación en el momento de acceder al espacio mismo (en las convocatorias, actitudinales, etc.). En segundo lugar, el problema de accesibilidad dentro del entorno laboral, lo cual se relaciona con no brindar las adecuaciones necesarias y los apoyos que pueda requerir la persona con discapacidad, especialmente en aquellas que presentan una discapacidad intelectual.

Asimismo, se advierte dificultades en el logro de una inclusión sostenible en el tiempo y una fuerte barrera en el tema de discriminación hacia las personas con discapacidad como consumidores. Es por ello que se debe desarrollar un trabajo integral desde las comunidades y desde los servicios que brindan las

29 Reunión realizada con fecha 3 de agosto de 2020, con representantes de Sociedad y Discapacidad (Sodis), Comisión de Damas Invidentes del Perú (Codip), Adecep Perú, entre otros.



empresas, no solo desde su rol de contratación y empleabilidad, sino desde el concepto de personas con discapacidad como potenciales consumidores de los servicios que proporcionan.

Por tanto, resulta necesario invertir y generar capacidades para que las empresas cuenten con políticas inclusivas a personas con discapacidad, correspondiendo al Estado facilitar guías y orientaciones prácticas sobre cómo incluir a las personas con discapacidad, así como brindar un acompañamiento personalizado y efectivo a las mismas a fin de que cumplan con las obligaciones contenidas en la normativa vigente.

Sin perjuicio de ello y más allá del cumplimiento de sus obligaciones en materia laboral, las empresas pueden generar mecanismos que promuevan la igualdad, generando, asimismo, mecanismos accesibles para las pequeñas y medianas empresas, y lograr la inclusión laboral.

4.5.2. Buenas prácticas y medidas adoptadas por las empresas

Es una buena práctica del sector privado la implementación de la Red de Empresas y Discapacidad (RED),³⁰ con el respaldo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual busca promover la inclusión sociolaboral, el trabajo decente y la empleabilidad de las personas con discapacidad en las organizaciones empresariales e instituciones privadas.

La RED tiene los siguientes objetivos:

- Promover y fortalecer lazos de apoyo y colaboración entre los miembros de la RED y empresas, asociaciones e instituciones interesadas y comprometidas con la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Difundir buenas prácticas laborales de inclusión de personas con discapacidad.
- Asesorar a los miembros de la RED en la inclusión de personas con discapacidad.
- Realizar actividades para promocionar la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Participar y contribuir a la mejora de políticas nacionales, regionales y locales que busquen la inclusión de las personas con discapacidad.

Entre las empresas que forman parte del Grupo de Trabajo de la RED se encuentran las siguientes: The Adecco Group, Grupo Konecta, Miranda & Amado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Repsol y Securitas Perú. Asimismo, forman parte de la Red: Entel Perú, Tottus, Lavanderías Pressto, Manpower Peru, Mapfre Perú, Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA), Marriott, IBM Perú, entre otras.

30 Véase: Compendio de Buenas Prácticas 2020: <https://drive.google.com/drive/folders/1wYxR6plTPkhdSYo-H8AjqvYn5rWPG6iVW>

Para el año 2019 plantearon los siguientes ejes de trabajo:

E1: Generar empleo para personas con discapacidad:

- Compromiso de contratación.
- Sensibilización al sector empresa.
- Participación de asociaciones (asesoría).

E2: Compartir buenas prácticas:

- Modelo de inclusión.
- Workshop.
- Sistematización de experiencia.

E3: Alianzas estratégicas:

- Sector público.
- Sector sociedad civil.
- Sinergias con otras redes locales.

En el marco de la implementación de dichos ejes, la RED señala haber realizado diversas acciones en el año 2019, entre ellas, cuatro conversatorios sobre buenas prácticas, inclusión laboral y contratación de personas con discapacidad.

Entre las buenas prácticas implementadas por las empresas se encuentra el programa “Señas que conectan” (2018), iniciativa de la empresa Entel para capacitar a sus asesores de atención al cliente en lengua de señas peruana, a fin de que las personas con discapacidad auditiva puedan recibir una atención personalizada y, de esta manera, promover la inclusión y la diversidad como pilares de desarrollo social. En una primera etapa se capacitó a once asesores de atención al cliente, planteándose como meta que cada una de las tiendas en el ámbito nacional cuente con trabajadores y trabajadoras capacitados en lengua de señas para eliminar las barreras de comunicación.³¹

Es oportuno indicar que en 2018 la ONU en Perú, de manera conjunta con el MTPE y el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, lanzaron el programa conjunto “Empleo decente y personas con discapacidad” (2018-2020) para el acceso a empleo decente para personas con discapacidad en Perú.

Dicho programa tiene por objetivo desarrollar un modelo de gestión y promoción del empleo para personas con discapacidad, cuya implementación sea liderada por los gobiernos locales. La institucionalización de este enfoque permitirá que una primera generación de personas con discapacidad de cinco distritos acceda a un empleo y que las lecciones aprendidas y buenas prácticas de este modelo puedan ser replicadas por otros gobiernos locales en todo el país. Asimismo, crea dos nuevas herramientas de política pública que facilitarán el rol de los gobiernos locales para cumplir con la ley vigente: a) desarrollar una caja de herramientas sensible al género para que los gobiernos locales gestionen y promuevan el empleo de las personas con

31 Véase: <https://codigo.pe/senasqueconectan-lenguaje-senas-entel/> (fecha de acceso: 17/03/2020)



discapacidad y b) implementar un Programa Presupuestal orientados a Resultados (PPR) específico para promover el empleo sensible al género para personas con discapacidad, a ser manejado por los gobiernos locales.³²

Adicionalmente, como parte del sector empresarial formal, la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) alcanzó las siguientes acciones que ha realizado algunas de sus empresas agremiadas en beneficio de las personas con discapacidad:

Las Bambas:

- Se implementó el proyecto de mejora de las condiciones de vida de madres solteras, viudas, personas con discapacidad e infantes huérfanos. Se les brinda apoyo y se desarrolla actividades de salud y asistencia para personas con discapacidad. El proyecto se ejecuta con intervención de Cáritas y forma parte del acuerdo de reasentamiento. Se registraron los siguientes beneficiarios: 30 madres viudas y solteras, 20 niños y niñas huérfanos y 9 personas con discapacidad.³³
- Evaluación de posiciones en general para evidenciar en la matriz de puestos que puedan ocupar personas con discapacidad.
- Inscripción en la Bolsa Laboral del MTPE para tener visibilidad de las convocatorias para postulantes con discapacidad.

Antamina

- Donación de residuos reciclables comercializables, con los que la ONG Tierra y Ser ha podido entregar sillas de ruedas y aparatos ortopédicos a personas con discapacidad. En 2019, colaboradores y socios estratégicos de la Compañía Minera Antamina S.A. se unieron para recolectar la mayor cantidad de tapitas y botellas de plástico mediante la correcta segregación de estos residuos.
- Además del impacto social que genera, esta cadena solidaria permite sensibilizar a los colaboradores y colaboradoras y trabajadores y trabajadoras en la importancia de realizar sus labores de manera responsable y sostenible.³⁴

Repsol

- En 2017 se puso en marcha el proyecto Superando Barreras en Perú, gracias al cual se sensibiliza a la población acerca de los problemas con los que se encuentran las personas con discapacidad a través del arte y el juego.³⁵
- Cuenta con una guía que reúne información básica para equipos, jefes, colaboradores y compañeros de personas con discapacidad para

32 Véase: http://onu.org.pe/wp-content/uploads/2018/09/Book-Update-Ficha-PC-Discapacidad_ver2.pdf (fecha de acceso: 17/03/2020)

33 Véase: <http://www.lasbambas.com/nueva-fuerabamba/proyectos-de-reasentamiento/programa-de-atencion-prioritaria-a-los-grupos-vulnerables-de-la-comunidad-de-fuerabamba>

34 Véase: <https://energiminas.com/antamina-reconocida-por-su-programa-de-reciclaje-en-favor-de-personas-con-discapacidad/>

35 Véase: <https://www.fundacionrepsol.com/es/videos/superando-barreras-peru>

facilitar su incorporación a la indicada compañía³⁶.

Enel

- Compromiso público de acción en materia de Discapacidad: el grupo Enel Perú se ha unido a “Valuable 500”, una iniciativa mundial que solicita la participación de 500 empresas privadas con el fin de promover y aprovechar el valor empresarial, social y económico de las personas con discapacidad en todo el mundo.
- El grupo, que ya ha incluido la discapacidad en la agenda de su Consejo de Administración, ha adquirido un compromiso público de acción en materia de discapacidad³⁷.

Principio Fundacional

Como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con las actividades empresariales, los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.

Al respecto, en el marco de las actividades empresariales, existen diversas vulneraciones que se podrían suscitar en desmedro de los derechos de las personas con discapacidad, ante lo cual, la normativa interna ha considerado mecanismos sancionatorios y/o de reparación.

4.6.1. *Mecanismos contemplados en la Ley General de la Persona con Discapacidad*

La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, establece el marco legal para la promoción, protección y realización de los derechos de las personas con discapacidad, en condiciones de igualdad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en los diversos aspectos de la vida en sociedad. El artículo 80.º establece una serie de infracciones y sanciones en caso de incumplimiento de la norma, otorgando al Conadis la facultad para conocer y aplicar dichas sanciones, sin perjuicio de las competencias específicas que correspondan a los distintos sectores y niveles de gobierno.

Las infracciones contempladas en la Ley y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, dan lugar a la aplicación de las siguientes sanciones: a) amonestación, b) suspensión temporal sin goce de haber por un mes, c) suspensión sin goce de haber hasta por doce meses, d) des-

36 Véase: https://www.repsol.com/imagenes/global/es/guia_superando_barreras_tcm13-32486.pdf

37 Véase: <https://www.enel.pe/es/conoce-enel/prensa/news/d201911-enel-se-une-a-la-iniciativa-mundial--valuable-500-.html>



titución del cargo, y e) multas. El monto de lo recaudado por concepto de multas es destinado de manera exclusiva al financiamiento de programas y campañas en beneficio de la persona con discapacidad, así como para la fiscalización de las obligaciones contenidas en la Ley General de la Persona con Discapacidad.

A continuación, se presenta las infracciones contenidas en la Ley General de la Persona con Discapacidad que pudieran relacionarse directa o indirecta con las actividades empresariales, así como el importe de sanción monetaria establecido en el Reglamento de la norma:

Tabla 13. Infracciones a Ley General de la Persona con Discapacidad

Tipo de infracción	Acción	Multa
Leve (1UIT hasta 5 UIT)	Inaplicación del descuento sobre el valor de la entrada a los espectáculos culturales, deportivos o recreativos organizados por las entidades públicas, empresas e instituciones privadas.	De 1 a 2 UIT
	Omisión de un rubro sobre la condición de discapacidad del postulante en los formularios de postulación para los concursos públicos de mérito convocados por las entidades públicas.	De 2 a 3 UIT
	Incumplimiento de la obligación de las entidades públicas, los prestadores de servicios públicos, las administradoras de fondos de pensiones y las entidades bancarias y financieras y de seguros de remitir información, recibos y estados de cuenta en medios y formatos accesibles a los usuarios con discapacidad que lo soliciten.	De 3 a 5 UIT
	Retraso en la comunicación de la información solicitada por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) o entrega inexacta o incompleta.	De 3 a 5 UIT
	Impedir la entrada de la persona con discapacidad a los espectáculos culturales, deportivos o recreativos.	De 6 a 7 UIT
	No contar con intérpretes de lengua de señas o con subtítulos en los programas informativos, educativos y culturales transmitidos mediante radiodifusión por televisión.	De 7 a 9 UIT
	Negarse a brindar el servicio de transporte a una persona por su condición de discapacidad.	De 7 a 9 UIT
Grave (5 UIT a 10 UIT)	Omisión de incluir el cumplimiento de las normas de accesibilidad para personas con discapacidad, de manera expresa, en las bases de los procesos de selección para la contratación de bienes, servicios u obras dentro de las características técnicas de los bienes, servicios u obras a contratar.	De 9 a 10 UIT
	No considerar las normas de accesibilidad para personas con discapacidad en el otorgamiento de las licencias municipales y en la aprobación de los expedientes técnicos de obra.	De 9 a 10 UIT
	No mantener en buen estado las instalaciones y vías públicas para garantizar y preservar la seguridad, salud e integridad física de la persona con discapacidad.	De 9 a 10 UIT
	Incumplir el deber de vigilar y verificar que las instalaciones que son responsabilidad de las empresas prestadoras de servicios públicos se mantengan en estado óptimo para no poner en riesgo a la persona con discapacidad.	De 9 a 10 UIT
Muy graves (10 a 20 UIT)	Contravenir las normas de accesibilidad en el entorno urbano y las edificaciones (se considera circunstancia agravante contravenir las normas de accesibilidad para niños, niñas y adolescentes en el entorno urbano y las edificaciones, conforme a la Ley N° 30603: De 13 a 20 UIT)	De 11 a 12 UIT
	No aplicar la bonificación del 15% del puntaje final obtenido por las personas con discapacidad en los concursos públicos de méritos de las entidades de la administración pública.	De 12 a 15 UIT
	Incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad.	De 12 a 15 UIT
	Despido arbitrario de la persona con discapacidad por las entidades públicas cuando no existan causales que lo justifiquen o sin cumplir previamente los requisitos y procedimientos establecidos en la legislación que regule el régimen laboral que rijan la relación de trabajo.	De 15 a 20 UIT
	Entrega de información falsa al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) ante un requerimiento realizado por este.	De 15 a 20 UIT

Fuente: Ley N° 29973. Elaboración propia.

Para la aplicación de las referidas sanciones y multas, el Conadis tiene a su cargo los procedimientos sancionatorios, a través de la Dirección de Fiscalización y Sanciones como autoridad instructora del procedimiento, y la presidencia del Conadis como autoridad resolutoria.

4.6.2. *Derechos laborales en el sector privado*

La Sunafil es el organismo técnico especializado responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, entre otras funciones.

En ese sentido, la Sunafil se encarga de los procedimientos sancionatorios ante vulneración de los derechos laborales de las personas con discapacidad en el ámbito de los empleadores privados y las empleadoras privadas, entre ellos, la contravención del derecho a la igualdad y no discriminación, cuota de empleo, ajustes razonables, entre otros.

Ello se encuentra regulado en el artículo 3.º de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el que se indica que la inspección del trabajo tiene entre sus funciones vigilar y exigir el cumplimiento de las normas referidas al trabajo y a la promoción e incentivos para el empleo de las personas con discapacidad, así como su formación laboral y el cumplimiento de las cuotas de empleo público que la ley reserve para ellas.

Las sanciones a imponerse ante la comisión de infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales se gradúan en función a la gravedad de la falta cometida y el número de personas trabajadoras afectadas.

4.6.3. *Discriminación en el consumo*

El Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi) tiene entre sus funciones proteger los derechos de los consumidores. En ese marco hay diversa jurisprudencia relacionada con la discriminación hacia las personas con discapacidad en las relaciones de consumo.

Uno de los sectores en los que se ha presentado varios casos de discriminación en el consumo en el marco de los servicios que brindan las empresas es en el rubro de acceso a seguros y planes de salud a personas con discapacidad (Delgado, 2020). Al respecto, el Indecopi encontró en diversos casos³⁸ que el trato diferenciado obedeció a la discapacidad de las personas involucradas, ante un aparente conflicto entre el derecho a la no discriminación por discapacidad y la libertad de contratar de las compañías de seguros, en los cuales el Indecopi priorizó el derecho a la no discriminación, por cuanto su exclusión al acceso a los seguros ofertados no se encontraba objetivamente sustentada.

Por otro lado, ante el Indecopi se presentó diversos casos de discriminación en instituciones educativas, los cuales conllevan además la vulneración del dere-

38 Denuncia I contra Clínica San Pablo S.A.C. (2014), denuncia II contra Clínica San Pablo S.A.C. (2014), denuncia contra La Positiva Vida Seguros y Reaseguros S.A. (2016).



cho a la educación, en los cuales los denunciados o las denunciadas no cumplieron con acreditar que el trato diferenciado se diera en virtud de una causal objetiva con justificación adecuada.

Adicionalmente, es importante mencionar que existen casos de “discriminación pasiva”, esto es, cuando se diseñan servicios sin tomar en consideración las medidas de accesibilidad, ajustes razonables y apoyos para personas con discapacidad, los cuales, en muchos casos, terminan constituyendo supuestos de discriminación en el acceso a dichos servicios. Por ello, resulta importante visibilizar, desde un inicio, a las personas con discapacidad como potenciales consumidores, independientemente del tipo de deficiencia que estas presenten.

I CONCLUSIONES

CONCLUSIONES GENERALES

1. Parte de la sociedad sigue considerando a las personas con discapacidad desde el modelo médico, esto es, que la discapacidad se encuentra en la persona y no en las barreras sociales, lo cual no permite reducir las brechas de desigualdad. Ello representa una situación de mayor desventaja en el caso de las mujeres.
2. A diferencia del modelo anterior, el modelo social entiende primero que las causas de la discapacidad no son religiosas ni científicas, sino sociales, es decir, están en las limitaciones de la sociedad para brindar servicios adecuados a las personas con discapacidad y asegurar que sus necesidades sean consideradas dentro de la organización social. Este enfoque valora, además, el aporte de las personas con discapacidad en la misma medida que las personas sin discapacidad, en tanto se encuentra estrechamente relacionado con la inclusión y aceptación de las diferencias.

CONCLUSIONES: PILAR PROTEGER

3. La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, en concordancia con lo establecido en la CDPCD, ha adoptado el modelo social de la discapacidad, desde el enfoque de derechos humanos. No obstante, en la práctica aún no se implementan las acciones y medidas necesarias para que las personas con discapacidad se puedan desarrollar en condiciones de igualdad en la sociedad.
4. Si bien la Ley General de la Persona con Discapacidad contempla diversas medidas para el acceso al empleo e inclusión laboral de estas personas, tales como la “cuota de empleo” y los “ajustes razonables”, ello no resulta suficiente.
5. No existe suficiente información clara y accesible en relación con la oferta laboral para personas con discapacidad, lo cual dificulta el acceso al empleo y supone una barrera para promover ofertas laborales de acuerdo con sus capacidades y habilidades.
6. Para garantizar el acceso al empleo e inclusión laboral, resulta imprescindible replantear temas adicionales como la falta de capacitación, la exclusión educativa, los perfiles de puestos, entre otros.
7. Fortalecer el acceso a la educación y formación de las personas con



discapacidad, permitirá mejorar sus condiciones laborales y de empleabilidad.

8. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción Laboral para las Personas con Discapacidad, debe promover la oferta laboral para el mencionado grupo, así como brindar la asistencia técnica necesaria para su implementación.
9. El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad podría realizar diversas campañas para lograr la revalorización de la diferencia y aceptación de la diversidad de los tipos de deficiencias en las personas con discapacidad.
10. El MTPE, de manera conjunta con el Conadis, deben realizar acciones de sensibilización y concientización a empleadores y empleadoras, así como a las familias, sobre las capacidades y potencialidades de las personas con discapacidad, para lograr su inclusión laboral.
11. Asimismo, se debe vigilar y sancionar el cumplimiento de la cuota laboral por parte de empresas públicas y privadas, imponiendo las multas correspondientes.

CONCLUSIONES: PILAR RESPETAR

12. El Estado puede promover incentivos a las empresas que creen u oferten puestos de trabajo para personas con discapacidad.
13. Las empresas deben incluir en su política de respeto de derechos humanos una referencia a la no discriminación a las personas con discapacidad.
14. Las empresas deben implementar mecanismos de comunicación e información en formatos accesibles para las personas con discapacidad.
15. Las empresas pueden facilitar el acceso al empleo de las personas con discapacidad, promoviendo y asegurando un proceso de selección en condiciones de igualdad, así como una contratación equitativa, incluyendo los ajustes razonables que correspondan.
16. Las empresas implementen un plan de apoyo a los trabajadores y a las trabajadoras que adquieran una discapacidad, que incluya: identificación temprana, facilitar los ajustes razonables al personal que adquiere una discapacidad y su reintegración en su puesto de trabajo.

17. Las empresas adecúan gradualmente sus instalaciones, sistemas y servicios de la tecnología de la información y comunicación, con el fin de que sean accesibles para las personas con discapacidad.
18. Las empresas públicas y privadas deben promover acciones que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal de las personas con discapacidad, por ejemplo, a través del teletrabajo, trabajo remoto, entre otras.
19. Las empresas deben brindar bienes y servicios que sean accesibles a las personas con discapacidad, tomando en consideración los diversos tipos de deficiencias.

CONCLUSIONES: PILAR REMEDIAR

20. Las infracciones contempladas en la Ley N° 29973 y su reglamento dan lugar a la aplicación de las siguientes sanciones: a) amonestación, b) suspensión temporal sin goce de haber por un mes, c) suspensión sin goce de haber hasta por doce meses, d) destitución del cargo, y e) multas. El monto recaudado por este último concepto es destinado directamente a financiar programas y campañas en beneficio de las personas con discapacidad, así como a fiscalizar las obligaciones contenidas en la norma legal.
21. Los procedimientos sancionatorios contemplados en la Ley N° 29973 están a cargo del Conadis, a través de la Dirección de Fiscalización y Sanciones como autoridad instructora, y de la presidencia como autoridad resolutive.
22. En tanto, la Sunafil tiene a cargo los procedimientos sancionatorios contemplados en la Ley N° 28806, para casos de vulneración de derechos laborales de las personas con discapacidad, como la contravención del derecho a la igualdad y no discriminación, la cuota de empleo y los ajustes razonables.
23. Una de las funciones del Indecopi es la protección de los derechos de todos los consumidores, incluido el trato diferenciado injustificado en las relaciones de consumo. En cumplimiento de esa función, existe jurisprudencia relacionada con la discriminación a las personas con discapacidad en las relaciones de consumo, siendo el ámbito educativo y los seguros y planes de salud algunos de los sectores empresariales donde, de acuerdo con el Indecopi, más se ha presentado casos de discriminación en el consumo.



| REFERENCIAS

- Bregaglio, R. (2014). La incorporación de la discapacidad en el sistema interamericano. Principales regulaciones y estándares post-convención. En: Derechos Humanos de los Grupos Vulnerables. Manual. Red de derechos humanos y educación superior: 113-133.
- Codigo.pe. (2018). “SeñasqueConectan: Iniciativa de atención al cliente en lengua de señas peruanas”, disponible en <https://codigo.pe/senasqueconectan-lenguaje-senas-entel/> (fecha de acceso: 17/03/2020)
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2019). Empresas y Derechos Humanos: Estándares Internacionales. Washington D.C.: CIDH. Disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2012). Examen de los informes presentados por los Estados partes en virtud de los artículos 16 y 17 del Pacto (E/C.12/PER/CO/2-4). Recuperado de: <https://observatoriode-rechoshumanos.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2019/03/Observaciones-finales-CESCR.pdf>
- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (CRPD/C/PER/CO/1), 7° periodo de sesiones.
- Compendio de Buenas Prácticas 2020. Red de Empresas y Discapacidad (RED). Disponible en <https://drive.google.com/drive/folders/1wYxR6plTPkhdSYoH8AjqvYn5rWPG6iVW>
- Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. (2018). Informe del Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal al Estado peruano (A/HRC/37/8) tercer ciclo, 37° periodo de sesiones. Disponible en <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/368/26/PDF/G1736826.pdf?OpenElement>
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. (2006) Asamblea General de las Naciones Unidas del 13 de diciembre

de 2006.

Delgado, R. (2020). Una mirada global a la discriminación en el consumo: Jurisprudencia del INDECOPI. Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual.

Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. (2018). Informe presentando ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. 38° periodo de sesiones.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad. Disponible en https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/libro.pdf.

Ley N° 29973. (2012). Ley General de la Persona con Discapacidad.

Ley N° 30956. (2019). Ley de Protección de las Personas con Trastorno de Déficit de Atención e Hiperactividad (Tdah).

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. (2015). Lineamientos y herramientas para la transversalización del enfoque de discapacidad en los programas sociales del MIDIS. Directiva aprobada por Resolución Ministerial N° 165-2015-MIDIS. Disponible en https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5628/02_Instructivo_Discapacidad.pdf

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2018). Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021. Aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2018-MIN-JUS. Disponible en http://spij.minjus.gob.pe/content/banner_secundario/img/muestra/PLAN-ANUAL.pdf

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2019). Plan Nacional para las Personas con Trastorno del Espectro Autista 2019-2021. Aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-2019-MIMP. Disponible en <https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones/265413-plan-nacional-para-las-personas-con-trastorno-del-espectro-autista-2019-2021>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2014). Decreto Supremo N° 002-



2014-MIMP. Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. Disponible en <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1611276/DS%20002-2014-MIMP.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015). Resolución Ministerial N° 107-2015-TR “Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a empleadores privados”. Disponible en <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-norma-tecnica-denominada-normas-complementarias-pa-resolucion-ministerial-n-107-2015-tr-1236461-3/>

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. (2018). Plan Nacional de Accesibilidad 2018-2023. Aprobados mediante Decreto Supremo N° 012-2018-Vivienda. Disponible en <http://dgadt.vivienda.gob.pe/uploads/PNA.pdf>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas por los Derechos Humanos. (2020). Indicadores para la aplicación del artículo 27.º de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. Disponible en <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Disability/Pages/sdg-crpd-resource.aspx>

Organización de las Naciones Unidas. (2020). Día Internacional de las Personas con Discapacidad: 3 de diciembre. Disponible en <https://www.un.org/es/observances/day-of-persons-with-disabilities/background> (fecha de acceso: 24/03/2020).

Organización Internacional del Trabajo. (2018). Guía para empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad. Ginebra: OIT.

Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial. (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad. Disponible en: <https://bit.ly/37L78XL>

Organización Mundial de la Salud. (2020). 10 datos sobre discapacidad <https://www.who.int/features/factfiles/disability/es/> (fecha de acceso: 25/03/2020)

Organización Mundial de la Salud. (2020). Algunos datos sobre las personas con discapacidad, disponible en <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/alunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad.html> (fecha de

acceso: 25/03/2020)

- 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: Ediciones Cinca.
- Quiroz, L.; Cordero, J; Giraldo, E. (2017). Inclusión social y laboral de las personas con discapacidad desde la articulación socio-sanitaria en el Perú. CASUS 2017;2(3). pp. 179-184.
- Salmón, E. (2016). La progresiva incorporación de las empresas en la lógica de los derechos humanos. Lima: Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2016). Resolución de Superintendencia N° 141-2016-Sunafil, que aprueba el Protocolo N° 004-2016-SUNAFIL/INII. “Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado”.
- UNESCO, OIT & UNFPA. (2020). Promoviendo el trabajo decente Modelo de Gestión Local para la inserción laboral de personas con discapacidad. Caja de Herramientas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Lima: UNPRPD. Disponible en; en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760019.pdf
- Victoria, J. (2013). El modelo social de la discapacidad: Una cuestión de derechos humanos. Boletín Mexicano de Derecho Comparado 138: 1093-1109.



| ANEXOS

ANEXO 1. Reuniones de trabajo

ENTIDAD	FECHA	PARTICIPANTES
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)	27 de febrero de 2020	• María Hanna Oscoco Gaspar (vía telefónica)
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)	11 de marzo de 2020	• Antonia Ugarte • Melissa Chuquillanqui
Sociedad y Discapacidad (SODIS)	03 de agosto de 2020	• Marivero del Mastro (SODIS) • Rosario Galarza (Comisión de damas invidentes del Perú – CODIP) • Eliana Rosas • Esperanza Villafuerte, ADECEP Perú
Red de Empresas y Discapacidad - RED	01 de octubre de 2020	• Frida Rosado Gonzales, vía Zoom



**Plan Nacional de Acción sobre
Empresas y Derechos Humanos**
2021-2025



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos



**BICENTENARIO
PERÚ 2021**

CON EL APOYO DE:

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**