



**Comisionado Nacional de los Derechos Humanos en
Honduras
Programa Especial de Derechos Humanos de las Personas con
Discapacidad**

**“ESTUDIO PRELIMINAR SOBRE EMPLEO Y
TRABAJO DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD”**

**Presentado a solicitud de la oficina del Alto Comisionado de los
Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Resolución 19/11**

Tegucigalpa, M.D.C. Honduras, C.A. julio de 2012



República de Honduras, C.A.
Comisionado Nacional de los Derechos Humanos
Programa Especial de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad

Este documento fue elaborado bajo la coordinación del Programa Especial de Derechos Humanos y Discapacidad por la Lic. Betina Hernández Castañeda, Lic. Jorge Andino, Lic. Carlos Alvarenga, Lic. Francia Maradiaga y Lic. Yamilet Mejía.



República de Honduras, C.A.
Comisionado Nacional de los Derechos Humanos
Programa Especial de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad

Agradecimientos

Agradecemos la colaboración e información brindada a las siguientes instituciones:

- Coordinadora de Instituciones y Asociaciones de Rehabilitación de Honduras (CIARH) y las diferentes afiliadas que brindaron información.
- Grupo Hondureño de Apoyo a Personas Sordas (GHAPERS).
- Asociación Hondureña de Lesionados Medulares y Similares (AHLMYS).
- Asociación Nacional de Discapacitados de Honduras (ANADISH).
- Dirección General de Desarrollo para la Personas con Discapacidad.

En especial a:

- Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.
- Instituto Psicopedagógico Juana Leclerc.
- Oficina Enlace para el Sector Discapacidad del Congreso Nacional de Honduras.
- Personal del Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH) que brindaron su apoyo.



INDICE

A. INTRODUCCIÓN

B. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

C. ANTECEDENTES.

D. DESARROLLO DE LAS PREGUNTAS PLANTEADAS POR EL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA ELABORACIÓN DEL ESTUDIO SOBRE EMPLEO Y TRABAJO EN RESPUESTA A LA RESOLUCIÓN 19/11.

1.-Personas con discapacidad en el campo de empleo, incluyendo datos y estadísticas relevantes.

¿Tiene información de personas con discapacidad trabajando en el sector informal?

1.2 Análisis de la información

2.- ¿Tiene su país legislada una política o marco de acción en confirmación con el artículo 27 de la Convención de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad en trabajo y empleo?

¿Puede identificar conexiones en legislación y políticas relativas al trabajo y empleo de personas con discapacidad?

3.- Implementación de políticas y legislación nacional, en particular relacionadas al progreso realizado y obstáculos que prevengan que personas con discapacidad (por ejemplo, personas jóvenes con discapacidad, mujeres con discapacidad, o personas con discapacidad psicológicas, intelectuales y psicosociales) disfruten del derecho al trabajo en igualdad de condiciones con otras personas.

4.-. ¿Cómo se incorpora a personas con discapacidad y sus respectivas organizaciones en el desarrollo, implementación y monitoreo de legislación y políticas para promover el derecho al trabajo de personas con discapacidad?

5. Programas de cooperación internacional relacionados con la promoción y oportunidades de trabajo y empleo de personas con discapacidad. ¿Está su organización envuelta en algún programa?

6. ¿Hay alguna información adicional que desee proveer?



República de Honduras, C.A.
Comisionado Nacional de los Derechos Humanos
Programa Especial de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad

A.INTRODUCCION

Este documento pretende dar respuesta a la consulta que hace la oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos, según Resolución 19/11 del Consejo de Derechos Humanos, sobre la situación de los derechos humanos de las personas con discapacidad, específicamente en el área de trabajo y empleo; el cual se ha elaborado en base a las preguntas establecidas en el documento remitido a nuestra institución por la oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

El Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH), es un órgano constitucional independiente, creado mediante la reforma del artículo 59 de la Constitución de la República de 1982, que en el artículo 1 de su ley orgánica, enuncia que es una institución nacional establecida para garantizar la vigencia y libertades reconocidas en la constitución de la Republica y los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por Honduras.

En esa defensa y protección de los derechos humanos el CONADEH, tiene entre sus atribuciones: “prestar atención inmediata y dar seguimiento a cualquier denuncia sobre violación de derechos humanos, asimismo solicitar a cualquier autoridad, poder, organismo o institución, información acerca de violaciones de los derechos humanos como también coordinar con las instancias u organismos no gubernamentales las medidas relacionadas con la protección de los derechos humanos, en su más amplio concepto”...ley orgánica del CONADEH.(artículos 9 incisos 2,3,8)

También hace mención que podrá iniciar de oficio o a petición de parte, cualquier investigación conducente al esclarecimiento de hechos que impliquen ejercicio ilegítimo, arbitrario, abusivo, defectuoso, negligente o discriminatorio de parte de la administración pública y entidades privadas que presten servicios públicos, del mismo modo en lo referente a violaciones de los Derechos Humanos, en su más amplio concepto. El CONADEH podrá solicitar a los poderes públicos y demás autoridades civiles y militares

todos los documentos que consideren necesarios para el desarrollo de su función, incluidos aquellos clasificados con el carácter de secretos o reservados de acuerdo con la ley.

Además, los informes anuales sobre el estado general de los derechos humanos presentados al Congreso Nacional, que después se harán públicos. También se publicarán los informes sobre situaciones especiales de interés general con recomendaciones. Los referidos a casos individuales se publicarán cuando las autoridades no hayan tomado en consideración las recomendaciones formuladas, siempre salvaguardando los intereses a la protección de los derechos humanos. Dispondrá de medidas especiales de protección en relación a los documentos clasificados como reservados. (Artículos 16, 35 y 45)

El CONADEH, cuenta con un Programa Especial de Derecho Humanos de las Personas con Discapacidad para velar por la promoción y defensa de los derechos humanos de este sector poblacional.

Es desde estas atribuciones y cumplimiento de sus funciones, que el CONADEH atendiendo la solicitud del alto Comisionado realizó una convocatoria abierta a las organizaciones que conforman el sector de personas con discapacidad, instituciones públicas y privadas y personas voluntarias, vinculadas al abordaje de la atención temática de discapacidad, integrando un grupo focal lo que permitió la debida identificación de actores claves para la recolección de la información contenida en este estudio.

Asimismo, se procedió a la distribución de responsabilidades, con el fin de consolidar el documento. Las actividades que se procedieron a realizar fueron: reuniones de trabajo, visitas de campo, llamadas telefónicas, envío de oficios, correos electrónicos, análisis e interpretación de la información, socialización del documento y elaboración del documento final.

B. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

OBJETIVO GENERAL:

Dar a conocer a la situación que viven en el país las personas con discapacidad tanto en el sector empleo como en el de trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- I.-Recolectar información relevante de las personas con discapacidad en la modalidad de empleo y trabajo.
- II.-Proveer información a la oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, sobre la legislación hondureña de conformidad con el artículo 27 de la Convención Internacional de Derechos Humanos para las Personas con Discapacidad.
- III.- Efectuar un análisis e interpretación de la información obtenida.



República de Honduras, C.A.
Comisionado Nacional de los Derechos Humanos
Programa Especial de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad

C. ANTECEDENTES.

Según el Informe Mundial sobre Discapacidad¹; se estima que más de un mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad en el mundo; o sea, alrededor del 15 por ciento de la población mundial (según las estimaciones de la población mundial en 2010)².

Esta cifra es superior a las estimaciones previas de la Organización Mundial de la Salud, correspondientes a los años 1970, que eran de aproximadamente un 10 por ciento. El número de personas con discapacidad podría estar creciendo debido al envejecimiento de la población y al incremento global de los problemas crónicos de salud asociados a discapacidad, como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, los trastornos mentales y accidentes, o bien podría resultar de un subregistro de la información anterior.

Cada tipo de discapacidad tiene sus características propias, las cuales, se identifican y se expresan de forma diferente siendo vista por la sociedad como una desventaja. El Informe Mundial sobre Discapacidad, menciona el prejuicio social como una de las prácticas sociales más generalizadas en la sociedad.

A pesar de que la Convención Internacional sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, ha sido ratificada en nuestro país y que esta tiene como propósito promover, proteger y asegurar los derechos y libertades de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, en Honduras la situación de este sector de la población, en condición de vulnerabilidad, tradicionalmente siguen siendo orientadas mediante un enfoque médico asistencial, en lugar de un enfoque de derechos humanos.

En la historia de la legislación hondureña se cuenta con un marco jurídico nacional que protege específicamente a las personas con discapacidad, La que incluye:

- La Constitución de la República, Decreto 131-1982, de la cual se referencian los siguientes articulados: artículo 59 al 62, 68, 127, 140,151.

¹ Documento publicado bajo el apoyo de la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial, 2011.

² Documento publicado bajo el apoyo de la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial, 2011.



República de Honduras, C.A.
Comisionado Nacional de los Derechos Humanos
Programa Especial de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad

- Acuerdo 1662-EP91, de junio de 1991, que estableció la Política de Educación Especial del Ministerio de Educación Pública.
- Acuerdo Ejecutivo STSS-116-01, del 30 de mayo de 2001, la Reglamentación de Seguridad y Salud en el Trabajo para la pesca submarina, con el objetivo de prevenir la discapacidad mediante el establecimiento de mínimos requerimientos de seguridad y salud.
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo No. 111, sobre la Discriminación, Empleo y Ocupación. Este convenio fue ratificado por Honduras, y en el que se expresa que el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, Decreto 160-2005, con fecha 30 de septiembre del 2005, la cual tiene como finalidad garantizar a las personas con discapacidad el pleno goce de sus derechos, promover y proveer con equidad su desarrollo integral dentro de la sociedad.
- Convención sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad, fue ratificada el 14 de abril del 2008.
- Decreto Legislativo 56-84, que proclamó el último viernes del mes de abril como el "Día Hondureño de la Solidaridad con el Limitado".



D. DESARROLLO DE LAS PREGUNTAS PLANTEADAS POR EL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA ELABORACIÓN DEL ESTUDIO SOBRE EMPLEO Y TRABAJO EN RESPUESTA A LA RESOLUCIÓN 19/11.

I. Personas con discapacidad en el campo de empleo, incluyendo datos y estadísticas relevantes. ¿Tiene información de personas con discapacidad trabajando en el sector informal?

En Honduras, contamos con estadísticas recopiladas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) del año 2002, que incluyó un módulo de discapacidad en su encuesta permanente de hogares, el cual brindó información insuficiente, atribuida a la metodología utilizada.

En el año 2009, la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, mediante la obtención de un financiamiento por parte de la Organización de Estados Americanos, implementa en la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, el Módulo sobre Discapacidad, específicamente en el tema laboral, tomando como referencia la Población en Edad de Trabajar (PET).

Con la finalidad de responder a este Estudio y mediante un formulario diseñado por miembros del grupo focal, se obtuvieron datos de las organizaciones e instituciones de y para personas con discapacidad, para este fin participó la Coordinadora de Instituciones y Asociaciones de Rehabilitación de Honduras (CIARH), como ente responsable de canalizar la información de las siguientes organizaciones: Fundación Casa Ayuda, del departamento de Comayagua; Centro de Rehabilitación de Intibucá (CRII) del departamento de Intibucá; Instituto Sampedrano de Educación Especial (ISEE), Fundación Integrar, del Departamento de Cortés; Asociación de Padres y Amigos de Niños y Jóvenes Especiales (APANJE); Arca de Esperanza, Amor en Acción, Instituto Franciscano de Capacitación al No Vidente (INFRACNOVI) y Asociación de Apoyo al Autista (APOAUTIS) del departamento de Francisco Morazán; vale destacar que el Programa de Rehabilitación de Parálisis Cerebral (PREPACE) y el Instituto Psicopedagógico Juana Leclerc, tienen cobertura en diversos departamentos del país, a través de Proyectos de Rehabilitación Basada en la Comunidad (RBC).



República de Honduras, C.A.
Comisionado Nacional de los Derechos Humanos
Programa Especial de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad

Al mismo tiempo se incorporó información del “Estudio de la Línea de Base sobre la Integración Socio Laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual” elaborado por el Instituto Psicopedagógico Juana Leclerc, el cual contiene valiosa información sobre este segmento de la población. El estudio tuvo como propósito obtener información cuantitativa y cualitativa que describe las características o condiciones sociales y laborales de personas con discapacidad intelectual, sus familiares, formadores y empleadores.

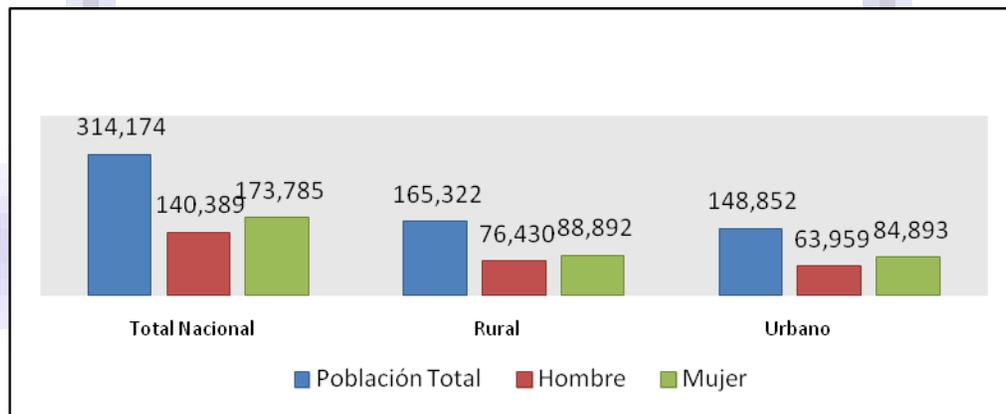
Asimismo organizaciones como la Asociación Hondureña de Lesionados Medulares y Similares (AHLMYS), de la Asociación Nacional de Discapacitados de Honduras (ANADISH) y del Grupo Hondureño de Apoyo a Personas Sordas (GHAPERS) brindaron información pertinente.

El Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH), a través de sus delegaciones departamentales de: Yoro, Santa Bárbara, Olancho y Atlántida, recopiló información en las Alcaldías Municipales de su jurisdicción, para conocer si se aplica en estas instancias el artículo 35, de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, que se refiere a cuantas personas con discapacidad laboran en estas dependencias, lo que genera una labor de promoción y defensa del derecho al trabajo. Esta es una actividad también programada en las restantes delegaciones del CONADEH, pero la misma está en proceso de recolección.

I.2 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Según los datos obtenidos de la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social en el año 2009, la Población en Edad de Trabajar (PET) y con discapacidad, asciende a 314,174 de los cuales 140,389 son hombres y 173,785 son mujeres³.

Gráfico 1. Distribución geográfica de la población en edad de trabajar de personas con discapacidad por sexo PET.

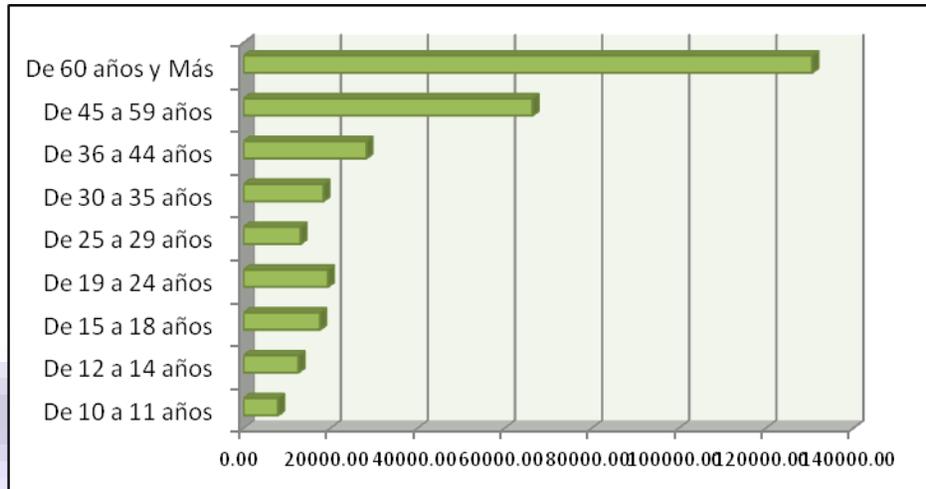


Fuente: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Empleo/ Unidad de Inclusión Laboral; utilizando base de datos de la Encuesta Permanente de Hogares. Módulo Discapacidad, 2009.

En el gráfico anterior, podemos observar que en el caso de las personas con discapacidad, la PET se concentra en un mayor porcentaje en el área rural representando el 52.6% y en el área urbana con el 47.4%. Tanto en área urbana como rural, la mujer representa un segmento de la población más grande, con 55.3% en comparación con el 44.7% de los hombres.

³Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Empleo/Unidad de Inclusión Laboral; utilizando base de datos de la Encuesta Permanente de Hogares. Módulo Discapacidad, 2009.

Gráfico 2. Edad de la población en edad de trabajar y con discapacidad.



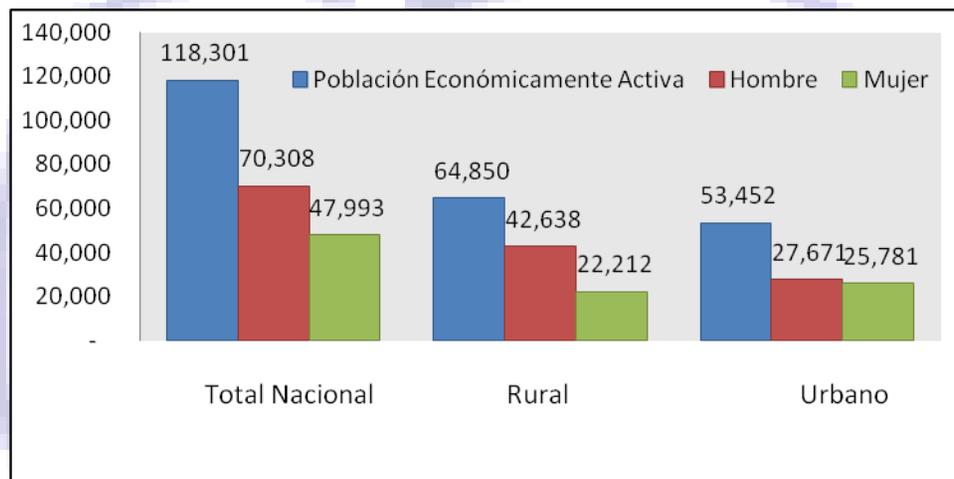
Fuente: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Empleo/ Unidad de Inclusión Laboral; utilizando base de datos de la Encuesta Permanente de Hogares. Módulo Discapacidad, 2009.

La PET con discapacidad, está comprendida por personas de 10 años y más que están aptas para desarrollar una actividad productiva. La distribución de edad en la PET de personas con discapacidad en Honduras, se concentra más en la población adulta y adulta mayor. Los rangos de edad de 30 a 59 años, suman un 36.0% y en el rango de 60 y más, representa el 41.6%.

Como se aprecia en el gráfico 2, los jóvenes con discapacidad que forman parte de la PET, representan porcentajes menores a los adultos y adultos mayores, entre las edades de 15 a 18, 19 a 24 años, representando un total de 11.8%. Aunque todas las personas corren el riesgo de adquirir una discapacidad por causa externa, la población que envejece experimenta mayor riesgo de adquirir una discapacidad por accidentes laborales, de tránsito, problemas de salud, surgimiento de nuevas enfermedades, entre otras.

La Población Económicamente Activa (PEA) de personas con discapacidad, es el segmento de la población mayor de los 10 años que manifiestan tener algún empleo, o declaran haber buscado un empleo, o bien, personas que declaran buscar un empleo por primera vez. En el caso de las personas con discapacidad, los hombres representan el 59.4% y la mujer el 40.6% de la PEA como se muestra en siguiente gráfico.

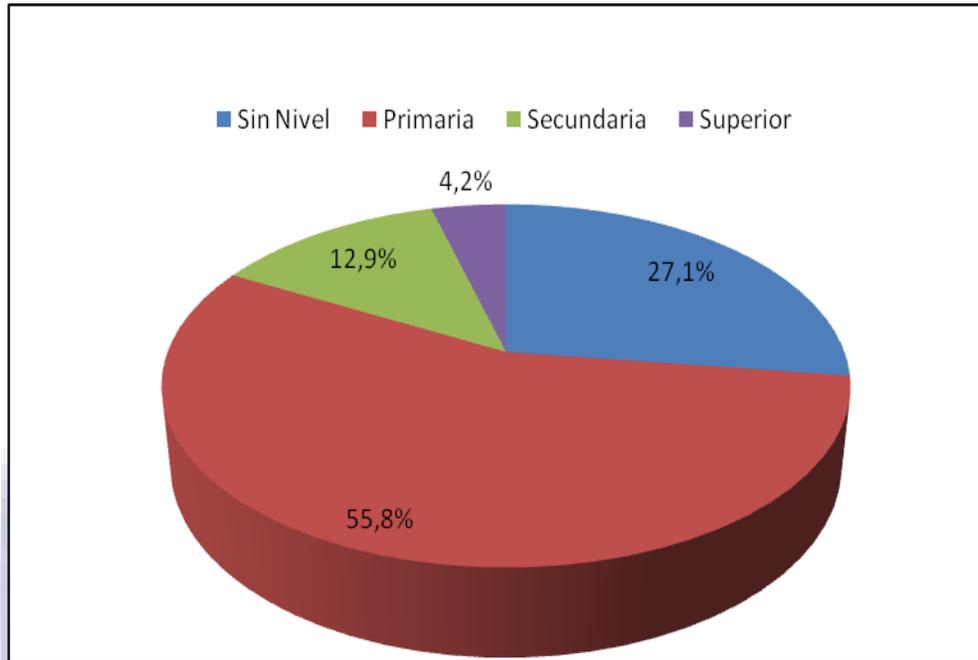
Gráfico 3. Distribución geográfica de la población económicamente activa (PEA) de personas con discapacidad por sexo



Fuente: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Empleo/ Unidad de Inclusión Laboral; utilizando base de datos de la Encuesta Permanente de Hogares. Módulo Discapacidad, 2009.

Geográficamente, la PEA de personas con discapacidad se concentra más en el área rural, con el 54.8% del total de la PET, representada en mayor porcentaje por los hombres con el 65.7%. Es en el área rural, que se concentran actividades propias del campo como la agricultura, silvicultura, caza y pesca y comercio al por mayor y menor, caracterizándose por los bajos años de estudio promedio de la población de las personas con discapacidad.

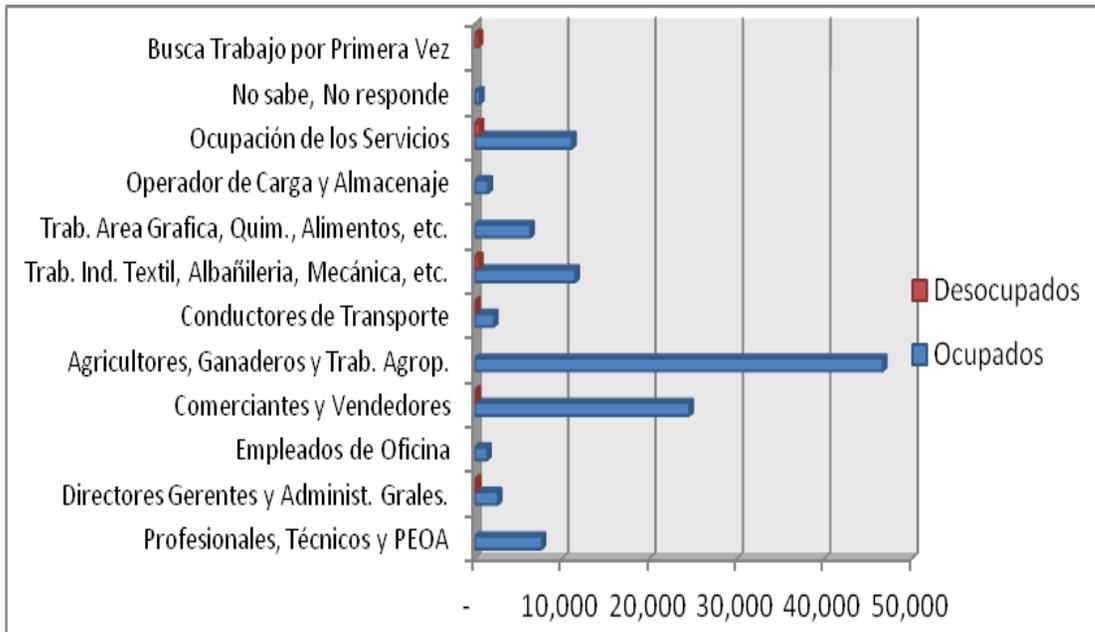
Gráfico 4. Nivel educativo de la PEA de personas con discapacidad.



Fuente: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Empleo/ Unidad de Inclusión Laboral; utilizando base de datos de la Encuesta Permanente de Hogares. Módulo Discapacidad, 2009.

Como se muestra en el gráfico anterior, el nivel primario es el más representativo de la PEA de personas con discapacidad, con el 55.8%, en segundo lugar, la población sin nivel educativo representa el 27.1%, el nivel secundario el 12.9%. y el nivel superior solamente el 4.2%.

Gráfico 5. PEA de personas con discapacidad por rama de ocupación.



Fuente: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Empleo/ Unidad de Inclusión Laboral; utilizando base de datos de la Encuesta Permanente de Hogares. Módulo Discapacidad, 2009.

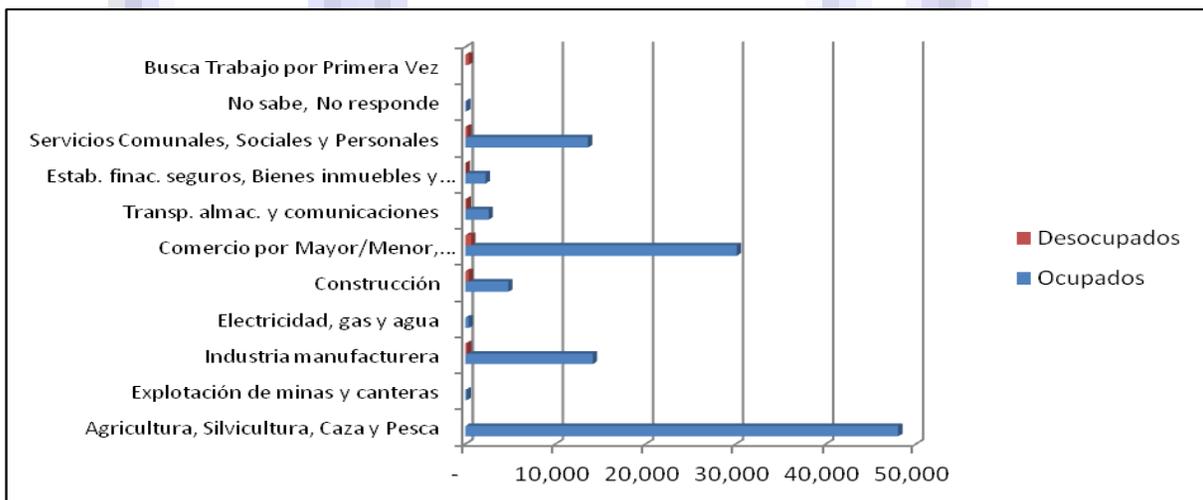
En las ramas de ocupación, la PEA de personas con discapacidad en primer lugar es representada por los agricultores, ganaderos y trabajadores agropecuarios con 46,668 (39.44%) del total de la población; en segundo lugar está la ocupación de comerciante y vendedor con 24,545 (20.74%) de la PEA de personas con discapacidad; y en tercer lugar, se encuentra la ocupación en el trabajo industrial textil, albañilería, mecánica, con 11,496 (9.71%) del total.

La PEA de personas con discapacidad desocupados, tiene más incidencia en el área de la ocupación de los servicios, con 568 (0.48%) del total de la PEA de personas con discapacidad, seguido por el trabajo industrial, textil, albañilería, mecánica, con 467 (0.39%) de la PEA total de personas con discapacidad, y por último, las personas con discapacidad que buscan trabajo por primera vez, con 441(0.37%) de la población total de la PEA de personas con discapacidad.

Estos datos demuestran, que la principal ocupación en la que se desenvuelven las personas con discapacidad, es la relacionada a la economía informal como opción principal para la generación de ingresos y el sustento de sus hogares y familias. En el área de la economía formal, la situación de las personas con discapacidad es limitada, debido a factores determinantes como:

- i. Incumplimiento del artículo 35 de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad en el que se establece una tabla laboral de contratación de personas con discapacidad de acuerdo al número de empleados que laboran en una empresa, ya sea en el sector público o privado;
- ii. Falta de desarrollo de procesos educativos incluyentes que permitan a las personas con discapacidad contar con una accesibilidad en información, adecuaciones curriculares y físicas que permitan satisfacer las necesidades educativas de este segmento de la población.
- iii. La poca o ninguna sensibilización por parte del sector empleador del país que genera una exclusión de los procesos productivos de la economía formal.

Gráfico 6. PEA de personas con discapacidad por rama de actividad.

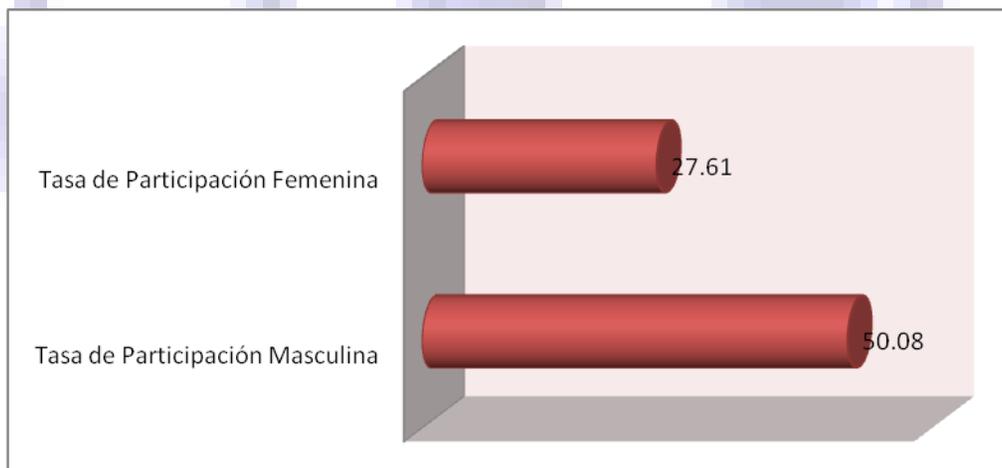


Fuente: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Empleo/ Unidad de Inclusión Laboral; utilizando base de datos de la Encuesta Permanente de Hogares. Módulo Discapacidad, 2009.

La PEA de personas con discapacidad, se concentra en mayor porcentaje en las actividades como la agricultura, silvicultura, caza y pesca, representando 48,046 (40.61%), personas con discapacidad que pertenecen a la PEA; en segundo lugar en el comercio al por mayor o menor con 30,613 (25.46%) personas con discapacidad que pertenecen a la PEA y por último, en la industria manufacturera con 14,364 (11.95%) personas con discapacidad que pertenecen a la PEA.

A diferencia de las ramas de ocupación que incluyen una relación contractual y salarial con un empleador, las diferentes ramas de actividad son opcionales para las personas con discapacidad, ya que representan un segmento de trabajo propiamente informal, en el cual, el ingreso es variable según la actividad que realizan.

Gráfico 7. Tasa de participación de la PEA activa de personas con discapacidad.



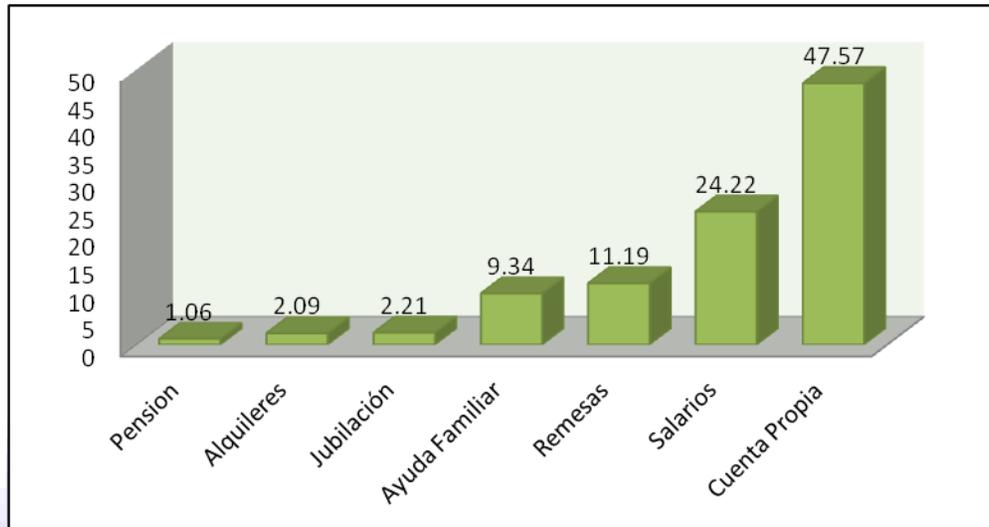
Fuente: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Empleo/ Unidad de Inclusión Laboral; utilizando base de datos de la Encuesta Permanente de Hogares. Módulo Discapacidad, 2009.

En el caso de la PEA de personas con discapacidad, las tasas de participación en el mercado laboral son bajas, siempre se identifica una participación superior del sexo masculino, el 50.08% en comparación al 27.61% del sexo femenino.

Esta baja participación también se debe a que en el mercado laboral existe una verticalidad, la cual se expresa en estructuras en donde este segmento de la población no accede a los

puestos de poder y toma de decisiones, siendo siempre, un grupo poblacional subordinado a dichas cadenas de mando, las cuales se vuelven excluyentes y discriminativas.

Gráfico 8. Fuentes de ingreso de los hogares con personas con discapacidad.



Fuente: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Empleo/ Unidad de Inclusión Laboral; utilizando base de datos de la Encuesta Permanente de Hogares. Módulo Discapacidad, 2009.

De las principales siete fuentes de ingreso en los hogares con personas con discapacidad, se identifica la actividad por cuenta propia como la que más incidencia tiene en los hogares, representando el 47.57%, seguido de las personas con discapacidad que reciben un salario representado por el 24.22% y por último, las remesas como fuente de ingreso con el 11.19%. Según la encuesta utilizada para tabular estos datos, los hogares de las personas con discapacidad tienen un tamaño de 4.9 personas, con un ingreso per cápita promedio de L. 2,302.00 (119.00 dólares).

Actualmente, según los datos facilitados por la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social en la administración pública existe un total de 345 personas con discapacidad contratadas para el año 2011, las cuales, están distribuidas en las diferentes Secretarías de Estado.



República de Honduras, C.A.
Comisionado Nacional de los Derechos Humanos
Programa Especial de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad

Sobre este mismo tema los datos obtenidos por parte de las organizaciones, asociaciones e instituciones de y para personas con discapacidad, se llegó a obtener información de 969 personas con discapacidad que se encuentran en el mercado laboral. En procesos de capacitación relacionados a la inserción laboral, se refleja el 1.2% en una de las organizaciones reportadas. Tenemos información no verificable en este momento, que este dato podrá verse enriquecido dado que existen más instituciones y organizaciones que trabajan este aspecto.

El CONADEH, mantiene una labor de promoción y defensa de los derechos humanos de las personas con discapacidad, desarrollando acciones que garanticen su vigencia, así como acciones de monitoreo a través de sus delegaciones regionales y departamentales.

En el 2012, ha iniciado la elaboración de un diagnóstico que refleja la situación de contratación de personas con discapacidad en la municipalidades, para determinar el cumplimiento de la cuota laboral establecida en el artículo 35 de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, a nivel nacional a la fecha se cuenta con la información en cuatro de los dieciocho departamentos del país siendo los siguientes: Yoro, Olancho, Santa Bárbara y Atlántida.

De nueve municipalidades consultadas en el departamento de Yoro, dos cumplen con la cuota de contratación de personas con discapacidad.

De las once municipalidades pertenecientes al departamento de Olancho, solamente una de ellas cumple con la cuota de contratación de personas con discapacidad.

En el departamento de Santa Bárbara, se consultaron tres municipalidades, de las cuales, una excede la cuota de cumplimiento, en cambio las otras dos restantes, no la cumple.

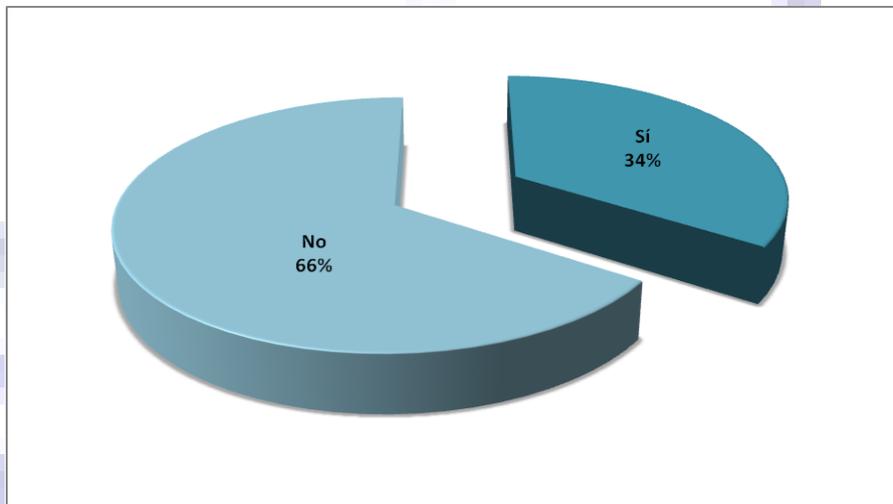
De las ochos alcaldías del departamento de Atlántida consultadas, dos de ellas cumplen con la cuota de contratación laboral; en las cuales se suman ciento cincuenta personas empleadas de las cuales trece son personas con discapacidad.

El estudio de “Línea Base sobre la integración socio laboral de las personas con discapacidad intelectual” de noviembre 2009 a marzo del 2012, realizado por el Instituto

Psicopedagógico Juana Leclerc, es un instrumento que expone la realidad y condiciones en las que se encuentra este segmento de la población, que se desenvuelve en una realidad socio económica más compleja, debido al abordaje que se hace a este tipo de discapacidad.

El caso de la muestra estudiada en el plano laboral, las personas con discapacidad intelectual, desarrollan la jornada laboral de ocho horas reglamentarias; pero en relación, al goce de sus beneficios, como la obtención de prestaciones sociales, el 17% de la muestra no tiene prestaciones sociales y apenas un 2% tiene aguinaldo. A continuación se detallan, aspectos laborales de este grupo:

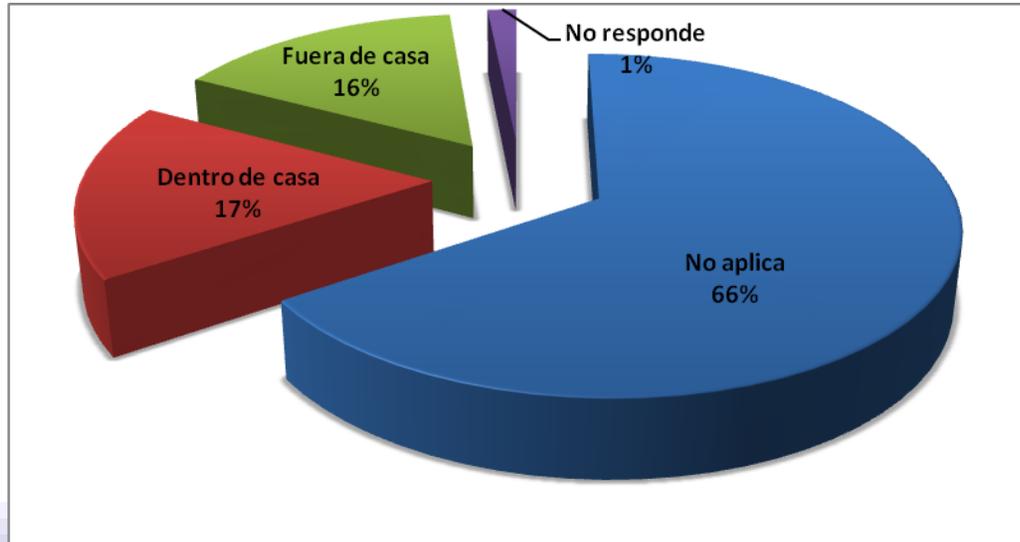
Gráfico 9. Personas con discapacidad intelectual que cuentan con un trabajo remunerado.



Fuente: Levantamiento de Línea Base sobre la Integración Socio Laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual; Instituto Psicopedagógico Juana Leclerc; 2009-2010.

Según el gráfico expuesto anteriormente, el 66% de las personas con discapacidad intelectual, no cuentan con un trabajo remunerado, lo que denota su participación en el sector informal de la economía, en cambio, los que cuentan con un trabajo remunerado, representan el 34% de la muestra.

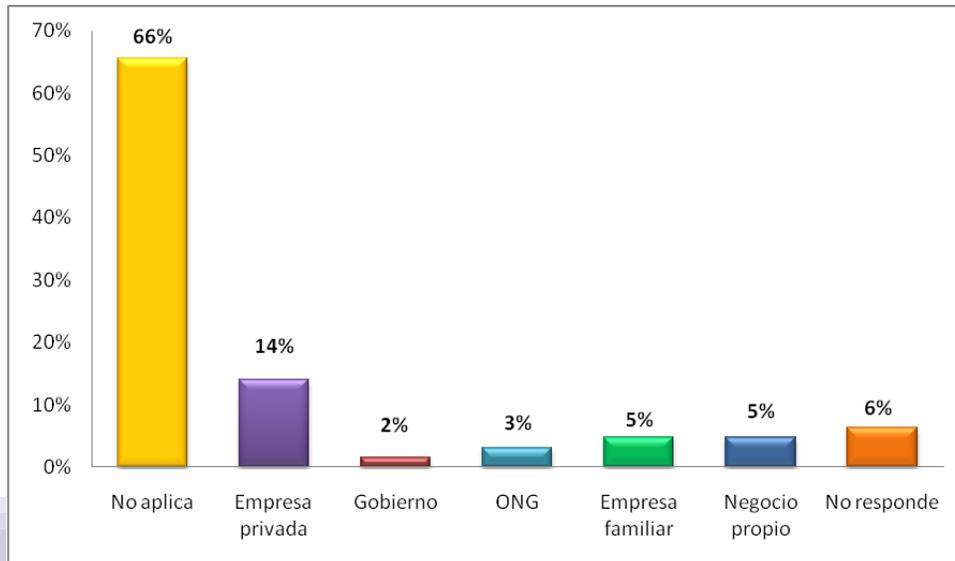
Gráfico 10. Lugar de trabajo en el que se desempeñan personas con discapacidad intelectual.



Fuente: Levantamiento de Línea Base sobre la Integración Socio Laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual; Instituto Psicopedagógico Juana Leclerc; 2009-2010.

Se refleja que el porcentaje más alto de personas con discapacidad intelectual, no realizan ninguna actividad laboral, ascendiendo esta cifra a 66% del total de la población comprendida en el estudio. Por su parte, las que realizan sus actividades laborales dentro de su casa, representan el 17%, cercano al 16% que se desempeñan fuera de su casa.

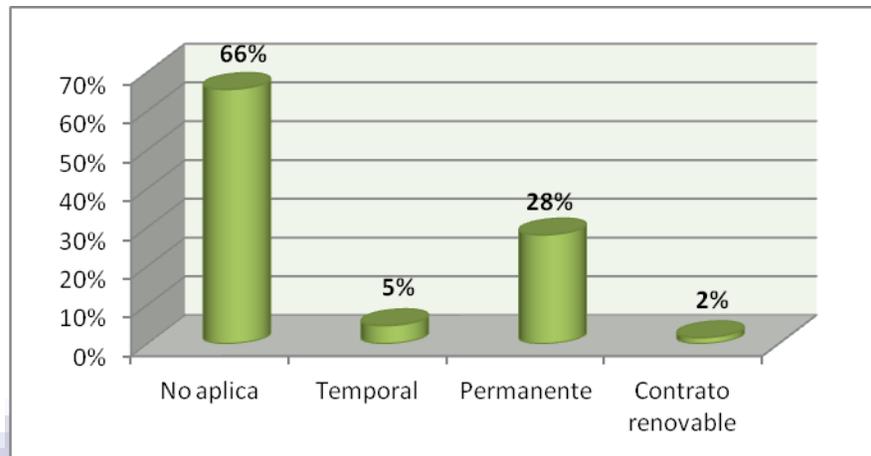
Gráfico 11. Fuentes de empleo con que cuentan las personas con discapacidad intelectual



Fuente: Levantamiento de Línea Base sobre la Integración Socio Laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual; Instituto Psicopedagógico Juana Leclerc; 2009-2010.

Nótese que, como en el gráfico anterior, el 66% las personas con discapacidad intelectual no desempeñan ninguna actividad laboral. Mientras que las que cuentan con una fuente de empleo, el 14% es absorbido por la empresa privada, seguido de empresa familiar y negocio propio, ambas con 5% y en último lugar, las que trabajan en ONG's y el sector público, con el 3% y 2%, respectivamente.

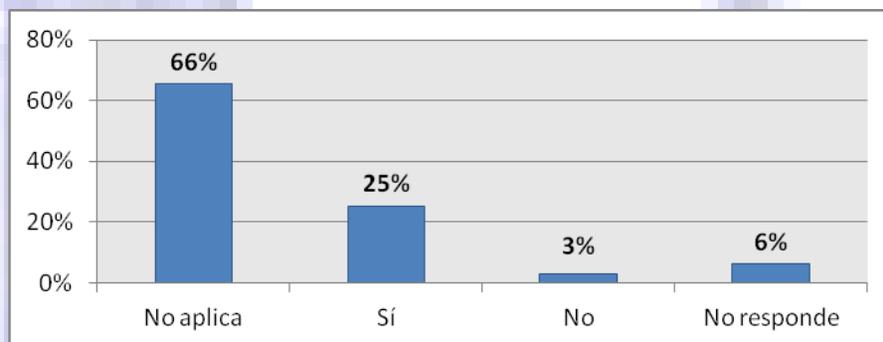
Gráfico 12. Temporalidad del trabajo de las personas con discapacidad intelectual según el estudio



Fuente: Levantamiento de Línea Base sobre la Integración Socio Laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual; Instituto Psicopedagógico Juana Leclerc; 2009-2010.

El gráfico 12 refleja, que el predominio de las personas con discapacidad respecto a la temporalidad de trabajo, radica en contratos permanentes, los que representan el 28% de la muestra; un 5% sujeto a contratos temporales y por último, el 2% con contratos renovables.

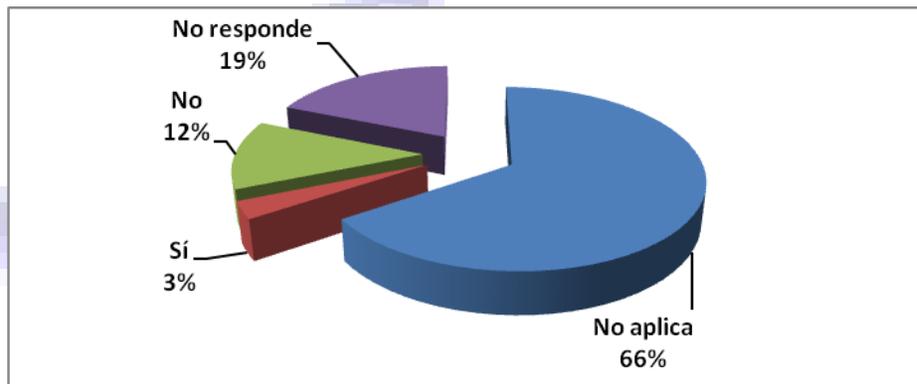
Gráfico13. Condiciones del lugar de trabajo donde se desempeñan las personas con discapacidad intelectual.



Fuente: Levantamiento de Línea Base sobre la Integración Socio Laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual; Instituto Psicopedagógico Juana Leclerc; 2009-2010.

De la muestra obtenida de la Línea Base del estudio, el 25% de las personas con discapacidad, declaran tener condiciones aptas de trabajo contando con apoyo para realizar sus tareas; en cambio, el 3% considera no desempeñarse en sus labores diarias en condiciones favorables para el trabajo.

Gráfico14. Personas con discapacidad intelectual y trabajo familiar remunerado.



Fuente: Levantamiento de Línea Base sobre la Integración Socio Laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual; Instituto Psicopedagógico Juana Leclerc; 2009-2010.

A pesar de que las personas con discapacidad intelectual, tienen más oportunidad de insertarse en el trabajo familiar, según los datos obtenidos, solamente el 3% de la muestra cuenta con ingresos obtenidos en base al trabajo familiar que realizó, en cambio, el 12% de la muestra, no obtiene una remuneración por su trabajo.

II. ¿Tiene su país legislada una política o marco de acción en confirmación con el artículo 27 de la Convención de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad en trabajo y empleo? ¿Puede identificar conexiones en legislación y políticas relativas al trabajo y empleo de personas con discapacidad?

En el artículo 27 de la Convención Internacional de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, ratificada por el Estado de Honduras se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones; esto significa también, el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. En concordancia con este artículo, en el país existen instrumentos legales tales como la Constitución de la República. Decreto 131-1982, el Código del Trabajo, La Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad. Decreto 160-2005, Ley de Empleo Temporal. Decreto 230-2010, la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. Decreto 34-2000 y el Código Penal. Decreto 144-83, los cuales establecen una normativa en defensa de los derechos de las personas con discapacidad.

La Constitución de la República, la cual en su articulado reza:

- Artículo 59. La personas humana es el fin supremo de la sociedad y el Estado, la dignidad del ser humano es inviolable.
- Artículo 60. Todos los hombres y mujeres nacen libres e iguales, en Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la ley. Se declara punible toda discriminación por motivo de raza, sexo, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. La ley establecerá los delitos y sanciones para el infractor de este precepto.
- Artículo 62. Los derechos de cada hombre están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bienestar general y del desenvolvimiento democrático.

- Artículo 68. Toda persona tiene derecho que se respete su integridad física, síquica y moral.
- Artículo 127, expresa el derecho al trabajo y a escoger libremente su ocupación en condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo⁴.
- Artículo 140, que el Estado promoverá la formación profesional y la capacitación técnica de los trabajadores y trabajadoras⁵, demostrándose la funcionalidad entre el Estado, la capacitación y formación de los trabajadores y trabajadoras con el fin de lograr la consecución del derecho al trabajo remunerado en el mercado del trabajo.
- Artículo 151 de la Constitución de la República, define que la educación es una función esencial del Estado, con el fin de la conservación, el fomento y difusión de la cultura, la cual deberá proyectar sus beneficios a la sociedad sin discriminación de ninguna naturaleza.⁶

El Código del Trabajo, define en el artículo 12 que habrá libertad para escoger el empleo y que cada trabajador y trabajadora, tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posean sin que tenga en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacionalidad u origen social.

De esta misma normativa, en el artículo 367 se estipula que para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima, condiciones de vida y el tiempo de servicio del trabajador.

A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio dentro de la misma empresa, sean también iguales, comprendiendo en este tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria.

⁴ Constitución de la República de Honduras, 1982.

⁵ Constitución de la República de Honduras, 1982.

⁶ IDEM

En la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, en el Capítulo I, de las Disposiciones Generales, artículo 3, se expresa que: “Se garantizan plenamente a las personas con discapacidad, todos los derechos inherentes a la dignidad humana, establecidos en la Constitución de la República, las leyes y los convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por Honduras”⁷.

Esto afirma el reconocimiento de derechos y obligaciones por parte del Estado en materia de inclusión social de este segmento de la población. En el artículo 4, se prohíbe todo tipo de discriminación sea directa o indirecta que tenga por finalidad tratar de una manera diferente y menos favorable a una personas con discapacidad.

En el artículo 5 de dicha normativa, se entiende que existe discriminación:

1. Cuando una personas con discapacidad, sufre de conductas de acoso que tengan como objeto atentar contra su dignidad o crearle un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante, cruel u ofensivo.
2. Cuando una disposición legal o reglamentaria, acto de autoridad pública, ya sea de cualquiera de los tres poderes del Estado, instituciones descentralizadas, centralizadas, municipalidades ocasione una desventaja de cualquier tipo a una persona respecto a otras por razones de discapacidad.
3. Cuando existan relaciones contractuales, cláusula convencional o pacto individual, que disponga condiciones que puedan ocasionar una desventaja particular a una persona con discapacidad.
4. Cualquier acto o hecho que lesione a las personas con discapacidad.

Así mismo, en el artículo 16 de este instrumento legal, se promulga que las municipalidades deben desarrollar sus propios programas para facilitar el acceso en iguales condiciones de las personas con discapacidad. Además, deberán apoyar a las instituciones públicas y privadas en el desarrollo y ejecución de los programas que promuevan la igualdad de condiciones y oportunidades para el desarrollo humano de las personas con discapacidad.

⁷ Decreto 160-2005, Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad.

En la Sección IV, con el Título Trabajo, en el artículo No. 31 expresa que “El Estado garantiza a todas las personas con discapacidad en todo el país, el derecho a un empleo digno y adecuado a sus condiciones y necesidades personales”⁸.

Este artículo, evidencia el reconocimiento a la accesibilidad y permanencia en un puesto de trabajo en todas las estructuras públicas y privadas del país.

El artículo 32 de dicha normativa, menciona la discriminación laboral, la cual se expresa en la población de las personas con discapacidad cuando se adoptan criterios de selección de personal o establecen condiciones generales de trabajo no adecuados a las condiciones de las personas con discapacidad.

Sobre la facilitación de trámites, en el artículo 33 contemplado en este instrumento legal, se define que las instituciones públicas o privadas, de cualquier índole, deberán facilitar a las personas con discapacidad en el ejercicio de su profesión independiente, la tramitación expedita de sus respectivas solicitudes, para evitar poner en peligro su fuente de trabajo. El retraso innecesario o injustificado se considera un acto de discriminación.

En el artículo 34, de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, se señalan las responsabilidades que la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social tiene que llevar a cabo para el beneficio de las personas con discapacidad, de las cuales se mencionan las siguientes:

- A. Fomentar y apoyar la participación de las organizaciones empresariales, sindicales y de organizaciones de y para personas con discapacidad en materia de rehabilitación y reinserción laboral.
- B. Gestionar medidas especiales de apoyo que facilitan la integración laboral, que podrá consistir en subvenciones, convenios de cooperación, y otros análogos.
- C. Incluir en los reglamentos internos de trabajo, de higiene y seguridad social, cláusulas equitativas a las personas con discapacidad.

⁸IDEM.



República de Honduras, C.A.
Comisionado Nacional de los Derechos Humanos
Programa Especial de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad

- D. Promover la realización de investigaciones referentes a la situación socio laboral de las personas con discapacidad.
- E. Velar por la salud y seguridad ocupacional de las personas con discapacidad y la prevención de las discapacidades por riesgo profesional y accidentes de trabajo.
- F. Establecer normas y disposiciones para la reubicación laboral en las empresas en que el trabajador sufra un accidente o una enfermedad profesional, siempre y cuando el trabajador esté apto para desempeñar otra actividad laboral.
- G. Velar porque las personas con discapacidad gocen de sus derechos laborales.
- H. Establecer mecanismos para garantizar el ejercicio de los derechos a personas que adolecen o en situación de adquirir una discapacidad por riesgos profesionales cuando no puedan ejercer por si mismos acciones necesarias.
- I. Fomentar, coordinar y apoyar con organismos nacionales e internacionales la educación profesional para que las personas con discapacidad, puedan acceder al ejercicio laboral y empresarial.
- J. Promover programas de investigación, capacitación y servicios de intermediación para la inserción laboral.
- K. Asesorar en coordinación con las organizaciones de y para personas con discapacidad, a los empleadores para que estos puedan adaptar el empleo y su entorno a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad.
- L. Incluir en el plan operativo anual, medidas de acción concretas sobre su labor en cumplimiento de sus obligaciones relacionadas con el tema de discapacidad.

Específicamente el artículo No. 35 del Decreto 160-2005, se describen las cuotas de contratación que las empresas privadas o públicas deben incluir según su número de trabajadores, a continuación se enumeran:

1. De veinte (20) a cuarenta y nueve (49) trabajadores, una (1) persona con discapacidad.



República de Honduras, C.A.
Comisionado Nacional de los Derechos Humanos
Programa Especial de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad

2. De cincuenta (50) a setenta y cuatro (74) trabajadores, dos (2) personas con discapacidad.
3. De setenta y cinco (75) a noventa y nueve (99) trabajadores, tres (3) personas con discapacidad.
4. Por cada cien (100) trabajadores, cuatro (4) personas con discapacidad.

Seguido a esto, se contempla en el artículo 36 de esta misma Ley los incentivos fiscales establecidos para:

1. Las donaciones o aportes destinados a instituciones públicas o privadas que trabajan en beneficio del sector de discapacidad; y,
2. Los salarios pagados a las personas con discapacidad.

En el artículo 55 también se contempla la exoneración del pago total de derechos arancelarios y cualquier otro impuesto, a las importaciones de aparatos médicos y aparatos electrónicos especiales que sean para uso de personas con discapacidad, organizaciones de y para personas con discapacidad debiendo contar las dos (2) últimas con su respectiva personalidad jurídica.

En el artículo No. 46, de la Ley de Igualdad de Oportunidad para la Mujer, se prohíbe cualquier discriminación en el género o edad con respecto a las oportunidades de formación para el empleo; y el Artículo No 48, se obliga a los empleadores o empleadoras que mantengan espacios laborales libres de discriminación por razones de sexo en el desarrollo profesional de sus trabajadores o trabajadoras.

En el Código Penal de la República de Honduras, en el Artículo 321, definen sanciones de tres a cinco años, y multas de 30,000.00 lempiras a 50,000.00 lempiras para quien haga objeto de discriminación a otra persona por motivo de sexo, raza, edad, clase, religión, militancia partidaria o política, que adolezca de alguna discapacidad y cualquier otra lesiva a la dignidad humana.



República de Honduras, C.A.
Comisionado Nacional de los Derechos Humanos
Programa Especial de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad

En la Ley de Empleo Temporal Decreto 230-2010, en el artículo 2, se contemplan los propósitos de dicha normativa, los cuales se desglosan a continuación:

1. Fomentar el empleo digno y decente, evitar el incremento de los índices de desempleo y subempleo derivados de la crisis, en el sector formal de la economía y simultáneamente lograr que estos trabajadores gocen de los beneficios de la seguridad social y salud ocupacional.
2. Fomentar la educación, capacitación y formación profesional de los trabajadores y trabajadoras, como un mecanismo que facilite su inserción laboral al mercado del trabajo, para alcanzar mejores niveles de productividad y competitividad que redunden en mejores ingresos.
3. Aprovechar el pleno uso de la capacidad instalada de las unidades productivas, dentro del marco de programas de reactivación económica tanto del sector privado como del sector público conforme a los contenidos del Plan de Nación y Visión de País.
4. Estimular una dinámica de inversión y empleo en el sector privado y público, especialmente en las ramas de actividades económicas con mayor capacidad de absorción de mano de obra.
5. Asegurar que la población económicamente activa del país, grupos sociales vulnerables y los jóvenes que cada año se suman a la fuerza laboral, encuentren en el mercado laboral nacional un empleo digno con respeto a sus derechos laborales y lograr que nuestros adolescentes y jóvenes se desarrollen de forma integral, reduciendo los índices de abusos, violencia y delincuencia juvenil que afecta sobre todo a los grupos más vulnerables y que los jóvenes en edad productiva desistan de abandonar el país poniendo en riesgo sus vidas y rompimiento de sus vínculos familiares.

VI. Implementación de políticas y legislación nacional, en particular relacionadas al progreso realizado y obstáculos que prevengan que personas con discapacidad (por ejemplo, personas jóvenes con discapacidad, mujeres con discapacidad, o personas con discapacidad psicológicas, intelectuales y psicosociales) disfruten del derecho al trabajo en igualdad de condiciones con otras personas.

La Política Nacional de Prevención de la Discapacidad, fue creada en el 2004 con la participación de la Secretaría de Salud, CIARH, La Fundación Hondureña de Rehabilitación del Limitado (FUHRIL), el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) y otros actores y su base financiera radicó en los fondos la Estrategia de Reducción de la Pobreza (ERP).

En la estrategia No. 7 de la política mencionada, se explica el establecimiento de líneas de acción que permitan el incremento de oportunidades en formación profesional e inserción laboral y seguridad social en los sectores públicos y privados, propone las siguientes acciones:

- a) El Estado debe impulsar y desarrollar acciones que faciliten la inserción laboral y social de la población de personas con discapacidad, dentro de un entorno productivo normalizado, de tal manera que se propicie su plena integración en un marco de igualdad y equiparación de oportunidades, incluyendo la seguridad social.
- b) Considerando la participación activa de este colectivo, se establecerá un sistema eficaz de los diferentes servicios de atención, que contribuyan a la integración creciente de las personas con discapacidad al proceso productivo, garantizando su inserción o reinserción al mercado de trabajo en todos los niveles y sectores de la economía (formal e informal).
- c) Se optimizarán los recursos físicos y financieros coordinando acciones a nivel intra e interinstitucional en materia de formación profesional, rehabilitación, inserción y reinserción o reubicación laboral, impulsando programas de sensibilización e incentivos para la generación de empleo y autoempleo de personas con discapacidad con la participación de empleadores, trabajadores, Estado y demás organizaciones afines.

Por su parte, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo cuenta con servicios de intermediación especializada en el tema de discapacidad, que consiste en el registro en la Bolsa Electrónica de Empleo (BET) hasta la colocación laboral contando con un vínculo con las organizaciones de y para personas con discapacidad, un Fondo Rotario para ofrecer apoyo a micro emprendimientos de las personas con discapacidad y un sistema de registro que tiene como finalidad identificar las habilidades, potencialidades y destrezas que las personas con discapacidad tienen para desarrollar una actividad económica.

Además la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, ha diseñado herramientas técnicas que facilitan el cumplimiento del artículo 35 del Decreto 160-2005, relacionado con el artículo 27 de la Convención, tales como el “Procedimiento Administrativo para la Aplicación del Sistema de Contratación por Cuotas para Personas con Discapacidad en el Sector Público y Privado”, para la construcción de la misma se contó con el apoyo y participación de entes vinculados tales como: Redes, organizaciones e instituciones del sector, el Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH), la Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad (DIGEDEPDI).

La Guía de Adecuación y Accesibilidad para Personas con Discapacidad, es otra herramienta de uso interno orientada a fortalecer capacidades técnicas del personal de la Dirección General de Empleo. Además, cuenta con un “Comité de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad” el cual tiene el propósito de buscar estrategias para identificar y captar mayor demanda en el mercado laboral para las personas con discapacidad.

Se reconoce el trabajo realizado por la fundación TELETON, quien a través de sus diferentes Centros Regionales de Atención Integral, impulsa la rehabilitación integral y apoya la inserción y reinserción laboral.

Asimismo, en el país existe el Ministerio Asesor en Asuntos de Discapacidad (Secretaría sin cartera), el que tiene como propósito, crear un enlace entre las organizaciones y federaciones del sector de personas con discapacidad en el país.

IV. ¿Cómo se incorpora a personas con discapacidad y sus respectivas organizaciones en el desarrollo, implementación y monitoreo de legislación y políticas para promover el derecho al trabajo de personas con discapacidad?

En el artículo 66 del Decreto 160-2005, se contempla la creación de un Consejo Consultivo como un órgano auxiliar de la Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad (DIGEDEPDI), la cual incorpora personas con discapacidad, ya que está conformada por: Un representante de la Secretaría de Estado en los Despacho de Salud, Educación, Trabajo y Seguridad Social, Secretarías de Obras Públicas y Vivienda (SOPTRAVI), Fondo Hondureño de Inversión Social (FHIS), Comisionado Nacional de Derechos Humanos (CONADEH), tres representantes de personas con discapacidad, tres representantes de las redes que trabajan en el tema de discapacidad y dos representantes de las asociaciones de padres de familia con hijos con discapacidad.

Entre las funciones del Consejo Consultivo del Decreto 160-2005, contempla en el artículo 69, lo siguiente:

1. Coadyuvar la Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad el cumplimiento de sus atribuciones.
2. Dar seguimiento a las acciones realizadas por la Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad.
3. Servir de enlace en lo que fuera necesario entre la Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad y las organizaciones de y para personas con discapacidad y la sociedad civil.
4. Formular propuestas a la Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad, en beneficio de las personas con discapacidad.
5. Organizarse, establecer su programación de trabajo internamente para su funcionamiento.



República de Honduras, C.A.
Comisionado Nacional de los Derechos Humanos
Programa Especial de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad

Refiriéndonos al Decreto 160-2005 de parte del sector han surgido algunas iniciativas de revisión y reformas del mismo, en el que inicialmente participaron las redes del sector, Dirección General de Desarrollo para Personas con Discapacidad (DIGEDEPDI), Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH) y la Secretaría de Desarrollo Social.

Actualmente ha sido asumido por la Federación Nacional de Organismos de Personas con Discapacidad (FENOPDIH), quienes se encuentran en un proceso de socialización y construcción de la misma en diferentes espacios y regiones del país donde están siendo consultadas diferentes entes y personas con discapacidad con el fin de lograr una participación plena e incluyente.

De igual manera, se ha incorporado a personas con discapacidad en el proceso de reforma de la Política Nacional para la Prevención de la Discapacidad, Atención y Rehabilitación de las Personas con Discapacidad, y la Promoción y Protección de sus Derechos y Deberes, emitida en el 2004. El Consejo Consultivo de la DIGEDEPDI efectuará un análisis y aporte a la misma.

Entre las funciones del CONADEH está la atención de quejas presentadas por parte de las personas que se sienten afectadas por hechos que impliquen ejercicio ilegítimo, arbitrario, abusivo, defectuoso, negligente o discriminatorio de parte de la administración pública y entidades privadas que presten servicios públicos...

Dentro de la recepción de quejas se atienden a grupos vulnerables incluyendo a personas con discapacidad, de enero del 2011 a junio del 2012, se han registrado 217 quejas de violación a los derechos humanos de las personas con discapacidad a nivel nacional, las mismas reflejan la poca cultura de denuncias.

El CONADEH, dentro del proyecto Programa de USAID para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral en Centro América y República Dominicana, que se ejecuto por el Proyecto PACT, ofreció capacitaciones a jueces, magistrados, asesores legales de instituciones estatales, personeros del CONADEH y personas con discapacidad, y además elaboró y



República de Honduras, C.A.
Comisionado Nacional de los Derechos Humanos
Programa Especial de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad

publicó un compendio sobre “Derechos Laborales y Acceso a la Justicia de las Personas con Discapacidad”

Con la finalidad de promocionar derechos y formar recursos humanos en el sector el CONADEH, publicó:

- Una versión amigable de la Ley de Equidad de Equidad y Desarrollo Integral, Decreto 160-2005.
- El ABC de los Derechos Humanos para Personas con Discapacidad a nivel Comunitario.
- El Manual de Rehabilitación con Base en la Comunidad RBC.
- Manual de capacitación: “Espacios que Unen”

El Comité de Inserción Laboral de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, es también una iniciativa que promueve la participación de las personas con discapacidad, en la búsqueda de estrategias para identificar y captar mayor demanda en el mercado laboral.

A través de este Comité, se busca generar sinergias entre las instituciones estatales y privadas vinculadas con la temática de discapacidad con el objetivo de consolidar acciones tendentes a mejorar su empleabilidad.

Este Comité está integrado por representantes de las Redes (Federaciones), Ministro Asesor en Asuntos de Discapacidad, Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad (DIGEDEPDI), Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH), Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.



República de Honduras, C.A.
Comisionado Nacional de los Derechos Humanos
Programa Especial de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad

V. Programas de cooperación internacional relacionados con la promoción y oportunidades de trabajo y empleo de personas con discapacidad. ¿Está su organización envuelta en algún programa?

En el caso del Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH) funciona el Programa Especial de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, para atención a las atención de este sector de la población, con una cobertura nacional a través de diecinueve oficinas, sin embargo, no se tiene apoyo financiero de entes de cooperación internacional, desde los acontecimientos del año 2009.

Actualmente la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo, ejecuta el Proyecto Formación e Inserción Laboral para Mujeres y Personas con Discapacidad financiado por el Gobierno de España a través de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID); el cual tiene cobertura en las ciudades de San Pedro Sula, Tegucigalpa, Comayagua, Choluteca y La Ceiba.

La Asociación Danesa de Discapacitados (ADD), desarrolla actualmente el "Proyecto Unidad" para el fortalecimiento e incidencia de las organizaciones y que trabajan con las contrapartes siguientes:

Asociación Hondureña de Lesionados Medulares y Similares (AHLMYS), Unión Nacional de Ciegos de Honduras (UNCIH), Federación Nacional de Organismos de Personas con Discapacidad (FENOPDI), Federación Nacional de Padres de Personas con Discapacidad (FENAPADISH), Asociación Nacional de Sordos de Honduras (ANSH) y Asociación de Personas con Retos Especiales (APREH). ADD dispone de fondos flexibles con los que en el caso de la Asociación Hondureña de Lesionados Medulares y Similares (AHLMYS) fueron financiados para ofrecer talleres de formación en diferentes áreas.

No se cuenta en este momento con mayor información en relación a programas de cooperación internacional con respecto al tema de empleabilidad y trabajo para personas con discapacidad.

VI. ¿Hay alguna información adicional que desee proveer?

Puntos de interés:

- En Honduras, el desarrollo del sector discapacidad ha estado ligado en principio a la iniciativa privada, con una mayor participación del sector público a partir de la década de los ochenta. En el 2005, el Estado aprueba la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, Decreto 160- 2005, la cual aunada a la suscripción de otros convenios, legislación relacionada y políticas públicas establecen un amplio marco legal, que expresa la voluntad y la tendencia hacia la inclusión de las personas con discapacidad, sin embargo, el mismo no se aplica en su totalidad, lo cual redundo en la violación de los derechos humanos hacia las personas con discapacidad, en general con énfasis en el derecho al trabajo.
- El Estado,
- ha establecido presupuestos mínimos, con la finalidad de atender las necesidades de la población con discapacidad, los cuales muchas veces se diluyen en gastos de personal que no es capacitado y no logran responder a los retos encomendados.
- Se requiere de una actualización y modernización de los enfoques de abordaje hacia el sector discapacidad, por parte de los tomadores de decisiones, que oriente las acciones basadas en un enfoque de derechos.
- La sociedad en general requiere de un énfasis en procesos de concientización para disminuir los índices de estigma y la discriminación, pues aún persisten prácticas que desfavorecen la inclusión de las personas con discapacidad.
- Se requiere elaborar e implementar currículos de formación ocupacional, para las personas con discapacidad, que mejore su posibilidad de asumir empleos y trabajos de forma exitosa.

República de Honduras, C.A.
Comisionado Nacional de los Derechos Humanos
Programa Especial de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad

- En relación al tema de accesibilidad se demanda de un posicionamiento en la agenda pública que permitan eliminar barreras urbanísticas y arquitectónicas que permitan la movilidad y acceso de las personas con discapacidad a los centros de trabajo.
- Se requiere efectuar un trabajo sistemático y consistente de incidencia, para el cumplimiento de la Ley (Decreto 160-2005) por parte de los empresarios para dar apertura a trabajos para el sector y que fortalezcan la responsabilidad social empresarial.

