



PERÚ

Ministerio  
de Justicia  
y Derechos Humanos

Despacho Viceministerial  
de Derechos Humanos y  
Acceso a la Justicia

Dirección General de  
Derechos Humanos

**MEMORIA**  
**CONVERSATORIO “PLAN NACIONAL DE ACCIÓN SOBRE**  
**EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: LOS DERECHOS DE LAS**  
**PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA EMPRESA”**

**PLAN NACIONAL DE ACCIÓN**  
**SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS**  
**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO N° 5 DEL**  
**PLAN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS 2018-2021**  
**APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 002-2018-JUS**

**Relatora**

**MÓNICA PECEROS SUAREZ**

**Lunes, 30 de setiembre de 2019**  
**Auditorio de la Organización Internacional del Trabajo**  
**Calle Las Flores N° 275 – San Isidro**

**PERÚ**Ministerio  
de Justicia  
y Derechos HumanosDespacho Viceministerial  
de Derechos Humanos y  
Acceso a la JusticiaDirección General de  
Derechos Humanos

## INTRODUCCIÓN

Este evento fue una actividad de capacitación organizada por la Dirección General de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en coordinación con el Proyecto de Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC), la Unión Europea en el Perú, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la ONG Sociedad y Discapacidad – SODIS, en el marco del proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA). Contó además con la participación de la Organización de las Naciones Unidas en Perú - ONU Perú, la Federación Nacional de Mujeres con Discapacidad del Perú – FENAMUDIP, la Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP, la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) y la Red de Empresas y Discapacidad.

Su principal objetivo fue dar a conocer a los actores que participan en el proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) y a la ciudadanía en general, los estándares internacionales de protección de los derechos de las personas con discapacidad en el marco del desarrollo de las actividades empresariales, la problemática de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y los avances y retos en la inclusión laboral de este grupo poblacional. Asimismo, el proceso de implementación en nuestro país del Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo. Finalmente, en el marco de las actividades empresariales, conocer la aplicación de la conducta empresarial responsable en relación con las personas con discapacidad, así como las buenas prácticas empresariales efectuadas a favor de las personas con discapacidad.

La inauguración estuvo a cargo de Roberto Villamil, Especialista Principal de Actividades con los Empleadores en la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para los Países Andinos, y de Edgardo Rodríguez Gómez, Director General de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, quienes resaltaron la importancia en la realización de este evento y el compromiso para proteger y promover los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito de las actividades empresariales.

**PERÚ**Ministerio  
de Justicia  
y Derechos HumanosDespacho Viceministerial  
de Derechos Humanos y  
Acceso a la JusticiaDirección General de  
Derechos Humanos

## MESA 1

### PRESENTACIÓN DE LA GUÍA PARA EMPRESAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Panelista:

**CARLA BARTOLUCCI**, Experta en materia de personas con discapacidad, socia fundadora de Inclusiva Consultores de Chile

#### Desarrollo

La primera mesa se desarrolló vía remota a través de medio audiovisual (teleconferencia), quien expuso sobre los estándares internacionales de protección de los derechos de las personas con discapacidad en el marco del desarrollo de las actividades empresariales.

Asimismo, se presentó la “Guía para empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad”, documento que desarrolla los mecanismos para que las empresas puedan respetar y apoyar los derechos de las personas con discapacidad y beneficiarse de la inclusión.

El capítulo 1 de dicha Guía presenta los derechos de las personas con discapacidad y expone la manera en que las empresas pueden impactar sobre ellos de forma positiva o negativa, en el lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad. Además, resalta el impacto positivo que pueden las personas con discapacidad en el rendimiento y en sostenibilidad de las empresas.

El capítulo 2 propone acciones y medidas concretas que las empresas pueden realizar para implementar buenas prácticas que incluyan a las personas con discapacidad en el trabajo, el mercado y la comunidad.

Finalmente, se señala que la Guía pretende constituirse como documento orientador para quienes formulan políticas, con énfasis en quienes trabajan en programas empresariales y de derechos humanos a nivel nacional, regional e internacional, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, instituciones de derechos humanos nacionales y otras organizaciones que trabajen en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad.

**PERÚ**Ministerio  
de Justicia  
y Derechos HumanosDespacho Viceministerial  
de Derechos Humanos y  
Acceso a la JusticiaDirección General de  
Derechos Humanos

## MESA II

### **PROBLEMÁTICA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL**

Panelista:

**SONIA MALCA**, Representante de la Federación Nacional de Mujeres con Discapacidad del Perú - FENAMUDIP

#### **Desarrollo**

La expositora explicó los problemas que en la actualidad las personas con discapacidad deben afrontar para el acceso al empleo, la contratación y la inclusión laboral. Así, refiere que las “cuotas” y el “trato preferente” no son suficientes, por lo que se debe re-pensar en la empleabilidad, los perfiles del puesto, la competitividad, la autonomía, las varias interseccionalidades: “género y discapacidad”, “exclusión educativa y discapacidad”, por ejemplo, “la cultura de la discriminación” y el “valor social del trabajo” entre otros, e intentar todo lo posible a fin de lograr la revaloración de la diferencia y la aceptación de la diversidad.

En nuestro país, la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973, 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.

Dicha definición de discapacidad (con énfasis en la barrera) ha sido asumido de la Convención sobre los Derechos de la Persona con Discapacidad de la ONU, en la que se pasa del modelo médico al modelo social. No obstante, en la actualidad la transición sociocultural está demorando, puesto que aún pensamos en la condición de discapacidad como una enfermedad, limitación, minusvalía, un asunto a resolver de las personas que la viven o de sus familias.

El artículo 45 de la Ley N° 29973 define el derecho al trabajo de la persona con discapacidad. En nuestro país, aproximadamente 1’721,625 personas con discapacidad se encuentran en edad de trabajar, de las cuales el 72% está excluida del sistema educativo (nunca insertados o desertores) mientras que los programas, servicios y centros de rehabilitación (funcional y/o profesional) así como las instituciones de capacitación solo cubren entre el 10 y el 13% de esta población.

En cuanto a las medidas de fomento del empleo y la bonificación en los concursos públicos de méritos (artículo 47 y 48 de la Ley N° 29973), considera que en la administración pública existen muchas limitaciones para su implementación -convocatorias confrontadas con la brecha digital y tecnológica, no se han encontrado canales ni códigos efectivos y eficaces que mejoren la interacción entre las personas con discapacidad y las oportunidades laborales- así como limitaciones administrativas y legales para implementar una discriminación positiva efectiva a lo largo de los procesos de admisión de nuevos servidores públicos -el círculo vicioso de la experiencia previa en el puesto y la falta de oportunidades para personas con discapacidad-.

**PERÚ**Ministerio  
de Justicia  
y Derechos HumanosDespacho Viceministerial  
de Derechos Humanos y  
Acceso a la JusticiaDirección General de  
Derechos Humanos

Manifiesta que más allá de la cuota de empleo y del trato preferente, hay poca información de la oferta local que haga posible una interacción adecuada entre la oportunidad laboral y el buscador de empleo, quien tiene una confianza afectada en los talleres de inducción y/o similares conducentes a la selección y evaluación de los postulantes por un mal uso y abuso de esta práctica. Asimismo, hay escasez de oportunidades que le permitan identificar sus capacidades y reconocer sus destrezas y aptitudes, a fin de promover el cambio sociocultural y desactivar la idea que “la condición de discapacidad les hace merecedores de un empleo”.

Finalmente, hace referencia al valor social del empleo, mal entendido como “competitividad”, alejado de lo cualitativo y aproximado a lo cuantitativo, afectando a los más vulnerables quienes tienen desempeños diferentes a propósito de su diversidad funcional y reduciendo la comprensión y valoración de medidas complementarias como son las adaptaciones o ajustes razonables. Señala que una cultura empresarial que desvalora el talento humano, es incapaz de apreciar el rendimiento social de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. De la misma manera, la inexistencia de redes consolidadas de empresas inclusivas que ejecuten buenas prácticas con las personas con discapacidad y sus organizaciones reproduce nudos de exclusión.

## **IMPLEMENTACIÓN EN EL PERÚ DEL CONVENIO 159 DE LA OIT SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO**

Panelista:

**PAOLA EGÚZQUISA GRANDA**, Representante de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP

### **Desarrollo**

La expositora refiere que el Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo ha sido ratificado por nuestro país el 16 de junio de 1986. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT se encarga de evaluar las memorias enviadas por los gobiernos, los comentarios de organizaciones de trabajadores y empleadores y examinar la conformidad de la legislación y de la práctica de los países en relación con los convenios ratificados.

Así, con relación a las Observaciones 2018 efectuadas por la Comisión de Expertos a nuestro país en relación a la implementación del citado Convenio, se solicita al Gobierno lo siguiente:

En cuanto a los artículos 2 y 3 del Convenio: “Aplicación de las políticas de readaptación profesional y empleo para las personas con discapacidad”:

- Continuar enviando información actualizada sobre el estado en que se encuentra la adopción de propuestas de modificación de la Ley N° 29973 a fin de fomentar el empleo de las personas con discapacidad y el cumplimiento de la cuota de contratación establecidas para el sector público.
- Continuar proporcionando información actualizada sobre el impacto de las medidas adoptadas para promover las oportunidades de empleo para personas con discapacidad -incluidas la discapacidad mental o intelectual- en el mercado abierto de trabajo.
- Proporcionar resúmenes de estudios o evaluaciones sobre las políticas y programas de rehabilitación y empleo destinados a las personas con discapacidad, así como otros



PERÚ

Ministerio  
de Justicia  
y Derechos Humanos

Despacho Viceministerial  
de Derechos Humanos y  
Acceso a la Justicia

Dirección General de  
Derechos Humanos

indicadores actualizados de los resultados alcanzados por las medidas legislativas y las políticas adoptadas a favor de las personas con discapacidad.

En cuanto al artículo 5 del Convenio “Consultas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores”:

- Continuar enviando información detallada y actualizada sobre la manera en que las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, así como las organizaciones representativas de personas con discapacidad son consultadas sobre la aplicación y revisión periódica de la política nacional para la readaptación profesional de las personas con discapacidad.

En cuanto al artículo 8 del Convenio “Servicios en las zonas rurales y comunidades apartadas”:

- Enviar información detallada sobre los servicios de empleo y de orientación y formación profesional ofrecidos a las personas con discapacidad, incluidos aquellos ofrecidos por las OMAPED a las personas que viven en las zonas rurales y en las comunidades apartadas.

En cuanto al artículo 9 del Convenio “Formación de personal cualificado”:

- Continuar enviando información detallada y actualizada sobre las medidas tomadas con miras a asegurar la formación y la disponibilidad de asesores especializados en materia de readaptación y de otro personal cualificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas con discapacidad en el mercado abierto de trabajo.

## **INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Panelista:

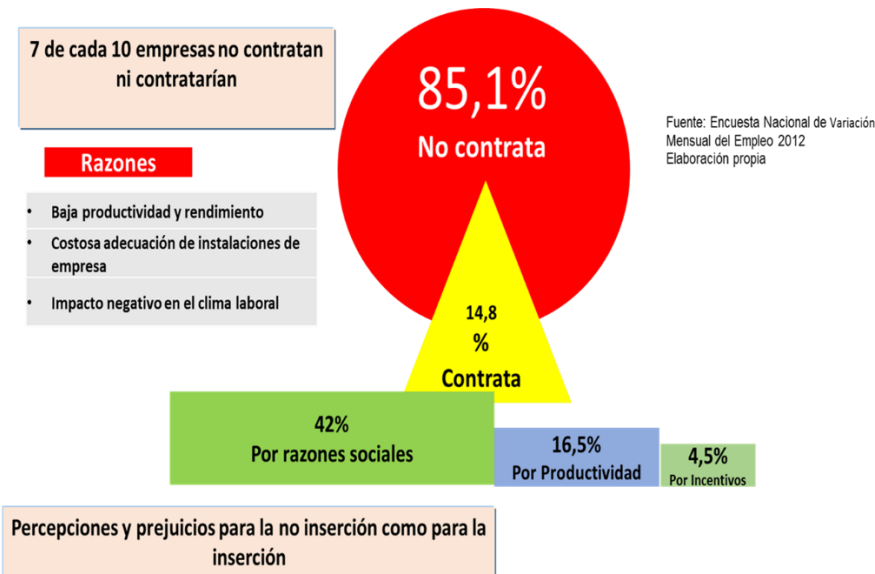
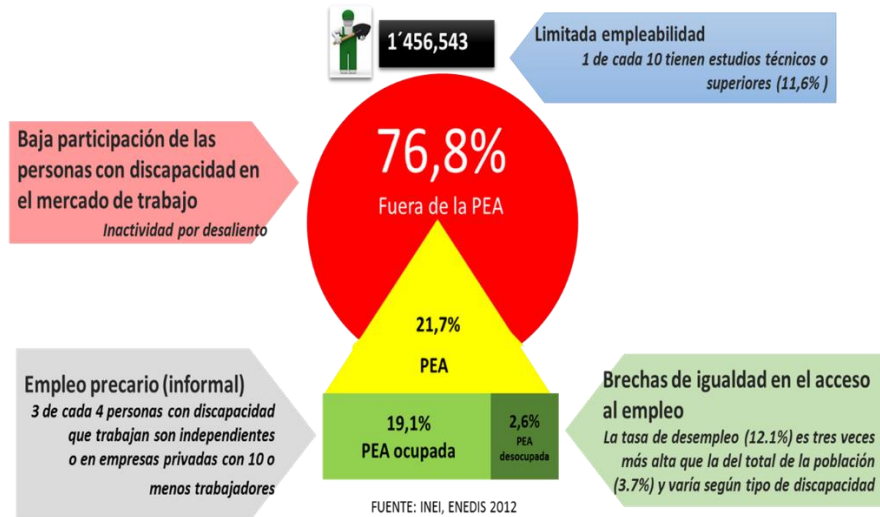
**LUIS VÁSQUEZ SÁNCHEZ**, Experto en temas de inclusión laboral

### **Desarrollo**

El expositor refiere que el objetivo es lograr que las personas con discapacidad accedan a empleo pleno, personas empleables, lugares de trabajo accesibles, ajustes razonables como condiciones habituales en el empleo para asegurar productividad, cero estereotipos y prejuicios y lucha por la igualdad salarial entre hombres y mujeres con discapacidad; en concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas.

En el año 2012, se aprueba en nuestro país la nueva Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973, así como se realiza la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012 (ENEDIS 2012), la cual proyecta la siguiente información con relación a la situación del empleo de las personas con discapacidad en nuestro país:





Entre los años 2013 al 2016 se aprobaron diversas normativas a favor de las personas con discapacidad:

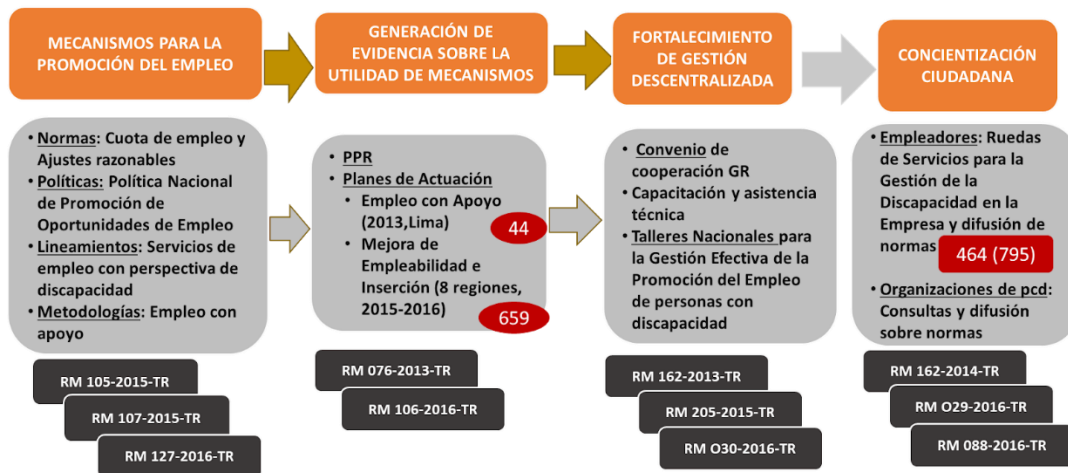
- Decreto Supremo N° 02-2014-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Resolución Ministerial N° 105-2015-TR, que aprueba la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17 “Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad”.
- Resolución Ministerial N° 106-2015-TR, que aprueba el “Plan de Actuación para la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas con discapacidad, a través del Centro de Empleo”.
- 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 los empleadores privados”.



- 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.

Así, la Política Sectorial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se desarrolla en torno a cinco estrategias: a) Generación de información, b) Desarrollo normativo complementario, c) Adecuación de servicios de empleo, d) Mejora de la empleabilidad, y e) Gestión descentralizada.

**Estrategia "burocrática"**



La implementación de esta Política Sectorial trajo como resultado la realización de ferias de oportunidad laboral para personas con discapacidad, la capacitación laboral para jóvenes con discapacidad, y, en general, el reconocimiento a los avances en la inclusión laboral para personas con discapacidad.

Entre los años 2016 al 2018, se realizaron acciones de fiscalización al cumplimiento de la cuota de empleo, obteniéndose los siguientes resultados:

Año	Fiscalizaciones	Orientaciones
2015	81	336
2016	7	1553
2017	416	448
2018	226	525

Tipo de resolución	Consentida	En trámite	Confirmada
Archivamiento	18	16	0
Multada	19	96	9





En el año 2019 se aprobaron el Anuario Estadístico Sectorial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y el documento “Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Formal Peruano” emitido por el mismo sector, en los cuales se aprecia el impacto de la cuota de empleo para personas con discapacidad:

Perú Urbano: Empresas privadas formales de 10 a más trabajadores que cuentan con PCD, según ámbito geográfico/sector y tamaño de empresa, 2014-2018 (Porcentaje)					
Ámbito / Tamaño	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Perú Urbano</b>					
10 a más trabajadores	5,1	5,7	6,4	6,5	6,5
10 a 49 trabajadores	3,5	3,9	3,9	3,3	2,6
50 a más trabajadores	14,1	15,4	19,9	23,6	27,6

Perú Urbano: Trabajadores con discapacidad en empresas privadas formales de 10 a más trabajadores, según ámbito geográfico/sector y tamaño de empresa, 2014-2018 (Porcentaje)					
Ámbito / Tamaño	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Perú Urbano</b>					
10 a más trabajadores	0,16	0,16	0,22	0,23	0,28
10 a 49 trabajadores	0,20	0,20	0,23	0,21	0,17
50 a más trabajadores	0,14	0,15	0,22	0,23	0,33

Manifiesta que a raíz de la aprobación de la Guía de Políticas Nacionales de CEPLAN (2018), se ha incorporado la perspectiva de discapacidad en las políticas aprobadas recientemente, tales como el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, la Política Nacional de Inclusión Financiera. A la fecha, se encuentra en proceso de elaboración la Política Nacional en Discapacidad para el Desarrollo.

Finalmente, refiere que la inclusión laboral de las personas con discapacidad constituye una cuestión de políticas públicas, de la mano con políticas empresariales de gestión del talento, por cuanto:

- Es un asunto de derechos humanos que involucra a todos.
- Las barreras que existen (y generan la situación de discapacidad) están en el ámbito público y en el privado.
- Existen obligaciones internacionales del Estado.
- Existen obligaciones legales.
- Es parte de varios ODS a los que aspiramos.
- El PBI del país puede aumentar entre 1% a 7%.

**PERÚ**Ministerio  
de Justicia  
y Derechos HumanosDespacho Viceministerial  
de Derechos Humanos y  
Acceso a la JusticiaDirección General de  
Derechos Humanos

### MESA III

## CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE EN RELACIÓN CON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Panelista:

**CECILIA FLORES**, Representante de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)

### Desarrollo

La expositora refiere que en el marco de la conducta empresarial responsable se incorpora la perspectiva de empresa con enfoque en derechos, por lo que las empresas -independientemente de su forma jurídica, tamaño, estructura de propiedad o sector- evitan y abordan las consecuencias negativas de sus operaciones, al tiempo que contribuyen al desarrollo sostenible de los países en donde operan.

La relación entre las empresas y los derechos humanos se genera por: a) Asumir rol: agregar valor social poniendo a la persona al centro, b) Comportamiento ético, c) Atención a grupos de interés, d) Visión preventiva y de gestión de riesgos. Refiere que el Estado tiene el deber de proteger los derechos humanos y liderar con el ejemplo.

En el marco del proyecto de Conducta Empresarial Responsable en América Latina y El Caribe – CERALC (OIT, OCDE, ACNUDH, UE) se promueve el crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo en la Unión Europea y en América Latina y El Caribe, así como prácticas de conducta empresarial responsable: derechos humanos, trabajo decente, desarrollo sostenible.

Por otro lado, refiere que la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) tiene como misión promover y velar por el desarrollo de la actividad empresarial orientada al bienestar de los ciudadanos, trabajando por un sistema ético, competitivo y comprometido con el desarrollo del país. El Comité Nacional de Empresas y Derechos Humanos de la CONFIEP constituye un grupo de trabajo para evidenciar y difundir el compromiso de las empresas peruanas respecto a su comportamiento empresarial responsable, en el que participan representantes de gremios empresariales, empresas y profesionales especializados, constituyendo una respuesta proactiva a estos tiempos de cambio y con acciones afirmativas para que la conducta empresarial responsable en el país sea un estándar de actuación que logre el reconocimiento de la sociedad y siga contribuyendo con el desarrollo del país.

Entre los avances de las acciones realizadas por el referido Comité se encuentran los resultados de “I Estudio: Buenas prácticas referidas a Empresas y Derechos Humanos en el Perú” realizado con el apoyo técnico de la OIT, revela el comportamiento de las empresas líderes peruanas, las cuales han adoptado políticas de respeto a los derechos humanos en sus operaciones, así como la Guía para el Sector Empresarial peruano sobre Empresas y Derechos Humanos.

En lo referido a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, hizo referencia a las iniciativas “Mi capacidad para destacar” (Fundades) e “Incluyemes.com” (Accenture); así

**PERÚ**Ministerio  
de Justicia  
y Derechos HumanosDespacho Viceministerial  
de Derechos Humanos y  
Acceso a la JusticiaDirección General de  
Derechos Humanos

como “Dissiswork”, primer portal web que promueve la contratación de personas con discapacidad, a fin de facilitar procesos de contratación, vincula empresas y trabajadores, y brinda capacitaciones a través de talleres y charlas de sensibilización a empresas, asesorías para perspectivas de inclusión y, charlas y talleres de empleabilidad.

## **BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Panelista:

**LUIS PAREJA**, Coordinador de la Red de Empresas y Discapacidad

### **Desarrollo**

El expositor refiere que nuestro país cuenta con una Red de Empresas y Discapacidad con el respaldo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual busca promover la inclusión socio-laboral, el trabajo decente y la empleabilidad de las personas con discapacidad dentro de las organizaciones empresariales e instituciones privadas de nuestro país. Esta Red tiene como objetivos los siguientes:

- 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 las 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 de Empresas y Discapacidad se encuentran las siguientes: The Adecco Group, Konecta, Miranda & Amado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Repsol y Securitas. Asimismo, forman parte de la Red: Entel, Tottus, Presto, Manpower, Mapfre, Oefa, Marriott, IBM, entre otras.

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.

**PERÚ**Ministerio  
de Justicia  
y Derechos HumanosDespacho Viceministerial  
de Derechos Humanos y  
Acceso a la JusticiaDirección General de  
Derechos Humanos

En el marco de la implementación de dichos ejes, la Red de Empresas y Discapacidad refiere haber realizado diversas acciones en el año 2019, entre ellas, cuatro conversatorios sobre buenas prácticas, inclusión laboral y contratación de personas con discapacidad. Asimismo, refiere que a las empresas que se incorporan a la Red, suscriben una Declaración de Adhesión a la Red, en la que se comprometen en la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad, la no realización de ningún tipo de manifestación discriminatoria en perjuicio de las personas con discapacidad que laboren en la organización, compromiso en prevenir y evitar cualquier forma de estereotipos o prejuicios en contra de las personas con discapacidad que laboran en la organización, y promover y apoyar las iniciativas de inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad que se implementen desde la Red.

Finalmente, en cuanto a la representatividad de la Red, forman parte del Grupo de Trabajo para la instalación y creación de la Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas que lidera OISS y OIT y participan las redes nacionales; así como es miembro del Comité Ejecutivo para orientar estratégicamente y hacer seguimiento de la implementación del Programa Conjunto Acceso al Empleo Decente para Personas con Discapacidad en Perú del Sistema de Naciones Unidas.

## **CIERRE Y CLAUSURA DEL CONVERSATORIO**

**FEDERICO CHUNGA FIESTAS**, Coordinador General del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos

Agradeció en primer lugar la participación de los ponentes, que brindaron al público información acerca de los estándares internacionales de protección de los derechos de las personas con discapacidad en el marco del desarrollo de las actividades empresariales, la problemática de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y los avances y retos en la inclusión laboral de este grupo poblacional; así como el proceso de implementación en nuestro país del Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo; y, en el marco de las actividades empresariales, conocer la aplicación de la conducta empresarial responsable en relación con las personas con discapacidad, así como las buenas prácticas empresariales efectuadas a favor de las personas con discapacidad.

Finalmente, subrayó el compromiso del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en la labor de promoción, protección y respeto de los derechos de las personas con discapacidad, comprometiendo a que tanto los estándares como las importantes recomendaciones de los ponentes y del público serán tenidas en cuenta en el proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos.

\*\*\*