



Ministerio de  
Relaciones Exteriores  
República Dominicana



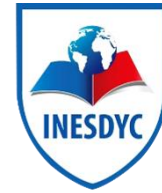
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN  
FORMACIÓN DIPLOMÁTICA Y CONSULAR

INESDYC

MANUAL DE  
INCLUSIÓN DE  
PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD Y  
OTROS ASPECTOS  
DE  
RESPONSABILIDAD  
SOCIAL

ESCUCHANDO A LA SOCIEDAD

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES



## Instituto de Educación Superior en Formación Diplomática y Consular (INESDYC) del Ministerio de Relaciones Exteriores (MIREX)

José Rafael Espaillat, embajador, rector.

Alejandra Liriano, vicerrectora académica.

Roberto Rodríguez, vicerrector administrativo.

Gissel E. Reyes, encargada división de extensión del INESDYC (elaboración del manual).

### Versión digital accesible:



*Primera edición 2022*

*Instituto de Educación Superior en  
Formación Diplomática y Consular  
(INESDYC)*

*Av. Independencia No. 752,  
Estancia San Gerónimo, Santo  
Domingo, República Dominicana.  
Tel.: (809) 987-7616 Correo  
electrónico: [info@inesdyc.edu.do](mailto:info@inesdyc.edu.do)*

**Título:** *Manual de inclusión de personas con discapacidad y otros aspectos de responsabilidad social*

**Cuidado de la edición:** Enrique Soldevilla Enríquez - INESDYC

**Diagramación:** Gissel Reyes

**Ilustración de Portada:** Gissel Reyes

**ISBN: 978-9945-623-09-3**

Nota: Este manual no pretende sustituir ninguna legislación vigente; su propósito es solo didáctico e informativo, para uso del INESDYC. No se podrá considerar en ningún caso que la información publicada en este manual constituye un elemento garantista de fundamentos normativos diferentes a los preestablecidos en los marcos legales citados en el texto.

## CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS .....	5
<b>1. CAPÍTULO I. GENERALIDADES .....</b>	<b>6</b>
1.1 Introducción.....	6
1.2 Objetivo .....	10
1.3 Marco Legal.....	11
1.4 Principios Fundamentales .....	21
1.5 Definiciones .....	22
1.6 Qué se debe hacer .....	26
1.7 Parámetros generales .....	27
1.8 Inclusión de personas con discapacidad .....	28
<b>2. CAPÍTULO II. ACCESIBILIDAD .....</b>	<b>28</b>
2.1 Pautas de accesibilidad en el aula e infraestructura física.....	28
2.1.1 Línea de acción del INESDYC en materia de accesibilidad física .....	36
2.2 Pautas de accesibilidad en el proceso de enseñanza - aprendizaje (consejos y buenas prácticas en el aula y docentes).....	36
2.2.1 Estructura curricular .....	38
2.2.2 Recomendaciones formación docente .....	38
2.2.3 Docencia.....	40
2.2.4 Acceso al currículum .....	41
2.2.5 Recomendaciones a docentes, a nivel general, para diversas discapacidades .....	42
2.3 La relación y el trato con el estudiante, personal y visitantes con discapacidad en el INESDYC (líneas generales).....	48
2.4 Guía de terminología .....	50
<b>3. CAPÍTULO III. PROTOCOLOS .....</b>	<b>53</b>
3.1 Protocolo de atención hacia las personas con discapacidad físico-motora.....	53
3.2 Protocolo de atención hacia las personas con discapacidad visual .....	54
3.2.1 Alfabeto Braille .....	56
3.3 Protocolo de atención hacia las personas con discapacidad auditiva .....	57
3.3.1 Alfabeto de lengua de señas .....	59
3.4 Protocolo de atención hacia las personas con discapacidad intelectual (cognitiva) .....	60
3.5 Protocolo de atención hacia las personas con discapacidad psicosocial .....	62
3.6 Protocolo de atención hacia las personas con discapacidad en actividades institucionales .....	63
<b>4. CAPÍTULO IV. INCLUSIÓN LABORAL, METODOLOGÍA.....</b>	<b>65</b>
4.1 Inclusión laboral, metodología y disposiciones generales .....	65
4.1.1 Pasos para realizar un proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad: .....	66
<b>5. CAPÍTULO V. EDUCACIÓN SUPERIOR E INCLUSIÓN .....</b>	<b>67</b>
5.1 Líneas de acción inclusivas para áreas del INESDYC (buenas prácticas) .....	67
5.2 Orden general de criterios para una IES inclusiva:.....	68
5.3 Líneas de acciones inclusivas y de responsabilidad social para áreas del INESDYC (buenas prácticas).....	70
5.3.1 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para Rectoría:.....	71

5.3.2 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para Vicerrectoría Académica:.....	72
5.3.3 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para Vicerrectoría Administrativa:.....	75
5.3.4 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para la Dirección de Investigación e Innovación:.....	77
5.3.5 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para Departamento de Tecnología:.....	79
5.3.6 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para Departamento de Postgrado:.....	82
5.3.7 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para Departamento de Educación Continua:.....	84
5.3.8 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para Departamento de Planificación:.....	85
5.3.9 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para Departamento Financiero:.....	86
5.3.10 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para Departamento de Educación Virtual: .....	88
5.3.11 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para División de Extensión:.....	89
5.3.12 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para la División de Admisiones:.....	92
5.3.13 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para la División de Recursos Humanos:.....	94
5.3.14 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para la División de Biblioteca: .....	97
5.3.15 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para la División de Registro:.....	99
5.3.16 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para la División de Comunicaciones:.....	100
5.3.17 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para División de Relaciones Internacionales:.....	102
5.3.18 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para Coordinación de Idiomas:.....	103
5.3.19 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para responsable de Protocolo:.....	104
<b>6. CAPÍTULO VI. OTROS ASPECTOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL .....</b>	<b>106</b>
6.1 Programa de promoción de responsabilidad social del INESDYC en apoyo y transparencia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	106
6.2 Responsabilidad social en igualdad de género y medio ambiente .....	107
6.2.1 Igualdad de género .....	108
6.2.1.1 Líneas de acción para la igualdad de género (buenas prácticas) .....	109
6.2.2 Medio ambiente .....	112
6.2.1.1 INESDYC verde (buenas prácticas) .....	113
7. Presupuesto para inclusión de personas con discapacidad y otros aspectos de responsabilidad social .....	118
8. Sistematización .....	118
9. Mecanismos de autoevaluación y seguimiento .....	118
10. Consideraciones finales .....	120
11. Bibliografía y fuentes .....	121
12. ANEXOS .....	126
12.1 ANEXO 1 Referencias de entidades inclusivas para consulta y orientaciones .....	127
12.2 ANEXO 2 . Escala de actitudes hacia las personas con discapacidad (Autores: Verdugo, Jenaro y Arias, 1995). .....	128

## AGRADECIMIENTOS

Estudiantes con discapacidad, docentes, personal administrativo, académico, de investigación y servidores del INESDYC que contribuyeron a la elaboración de este manual.

Un agradecimiento especial por su participación y colaboración a:

Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), Fundación Nido para Ángeles, Fundación “Yo también puedo”, Consejo Internacional de Monumentos y Sitios (ICOMOS), Patronato Nacional de Ciegos, Instituto de Ayuda al Sordo Santa Rosa Inc., Instituto Nacional de Formación de Intérprete de Lengua de Señas (INFOILES), Olga Altman, Técnica en Inclusión, Innovación y Agenda 2030 del PNUD.

A todas las organizaciones nacionales e internacionales vinculadas a los temas de inclusión y otros aspectos de responsabilidad social que apoyaron la realización de este imprescindible manual.



## 1. CAPÍTULO I. GENERALIDADES

### 1.1 Introducción

Cada día el mundo opta por ser más inclusivo y responsable con el medio ambiente, y ha concebido mecanismos para que ese deseo sea posible a través de regulaciones, normativas y principios, instituidos a nivel internacional; muchos países, entre ellos la República Dominicana, ha tenido sus avances. Para citar algunas: desde las Naciones Unidas, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible; a la escala regional, la Unión de Responsabilidad Social Universitaria Latinoamericana (URSULA); a nivel nacional, el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT), mediante la Ley orgánica sobre Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad No. 5-13 de la República Dominicana y su Reglamento de Aplicación, la Ley General 64-00 sobre Medio Ambiente de la República Dominicana, entre otros que citaremos en este manual; todos persiguen y pautan hacia organizaciones, dentro de ellas, las instituciones de educación superior, para que cada día sean más responsables con la sociedad y el mundo de una manera sostenible.

Es por ello por lo que entra en acción una de las tres áreas sustantivas de las instituciones de educación superior: La Extensión. Según un módulo ofrecido por la Universidad de Alcalá, en su Máster de Gestión Universitaria, titulado "La Extensión universitaria y la universidad pública", define al área de Extensión de la siguiente manera:

"Es la función con la que la comunidad universitaria construye, intercambia y difunde conocimientos y experiencias en entornos sociales específicos, a través de diversas formas de relación con el Estado, los gobiernos nacionales, regionales y locales, el sector productivo, las organizaciones de la sociedad civil y los ciudadanos en general en ámbitos nacional e internacional".

Este mismo módulo hace referencia a que una de las actividades de la extensión universitaria es la educación no formal, la cual es "Aquella que se ofrece a la comunidad profesional y a la ciudadanía en general con el propósito de formar o desarrollar competencias en aspectos académicos, personales o laborales sin sujeción al sistema de créditos, niveles y grados. Puede ofrecerse de manera presencial, semipresencial o virtual".

En ese mismo tenor, según un estudio de la Universidad Autónoma Metropolitana de México, en un informe sobre la extensión universitaria pública expresaba que "parte de la extensión universitaria hoy día, dado que existe una exclusión infame entre las naciones desarrolladas y los que menos tienen, se vuelve cada día más fundamental el disponer de oportunidades por parte de quienes cuentan con recursos en el ámbito de información y cultura, para aquellos que no los tienen".

Por último, una de las más recientes visiones ofrecidas por el MESCYT en su II Feria de buenas prácticas de extensión y responsabilidad social en las IES, celebrada en noviembre del 2019, en Santo Domingo, República Dominicana, fue expresada por uno de sus conferencistas, el Dr. Francois Vallaeys, experto internacional en extensión y responsabilidad social universitaria y presidente de la Unión de Responsabilidad Social Universitaria Latinoamericana (URSULA): “(...) no vale la pena formar y tener buenos egresados si van a desempeñarse en un escenario insostenible, y es responsabilidad de las instituciones de educación superior, el poder contribuir para un escenario mejor, y que puedan desenvolverse en una mejor cancha”.

También expresó que el rol de la responsabilidad social universitaria debe estar en conexión con las autoridades de la institución, a fin de canalizar y proyectar el camino que se busca a través de las diferentes áreas sustantivas, en torno a la responsabilidad que se les confiere a las instituciones de educación superior (IES) que deben tomar en cuenta en su accionar.

Además, en uno de sus artículos ofrecidos en la página web del URSULA, por este mismo conferencista, plantea que el área de extensión, por mucho tiempo, a veces es confundida o más bien denominada Responsabilidad Social Universitaria (RSU), Dirección de Extensión y proyección social, Vicerrectorado de Vinculación con el medio, etc., y señala cómo en los últimos años la RSU ha cobrado más fama a partir de que algunas instituciones han rebautizado su dirección de extensión como Dirección de RSU. Pero aclara que, aunque en algunas instituciones, por su naturaleza, combinen la extensión y la RSU, es propio mencionar que son las tres áreas sustantivas de las IES: formación, investigación y extensión, las que deben colaborar para que toda la universidad sea socialmente responsable y que es en el área de extensión donde se le confía la tarea de ayuda y participación social solidaria, de contribución social voluntaria hacia la sociedad y hacia cada grupo de interés de la institución.

No debe verse la Extensión desligada de estas otras áreas, por ejemplo, del ámbito académico, pues si no se cuenta con el soporte de investigadores y de las carreras profesionales, las actividades de extensión se pueden ver más limitadas.

El INESDYC y toda entidad de educación superior están llamados a generar impactos sociales, a establecer alianzas útiles para cumplir con las Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El INESDYC, en cuanto institución pública educativa, y en apoyo a la inclusión, ha realizado esfuerzos en favor de las personas con discapacidad, no dejando de lado las oportunidades posibles para que cada día pueda mejorar dichas prácticas; es por ello parte del objeto de la realización de este manual. Cabe destacar que el INESDYC en el 2021 ha sido galardonada con tres sellos RD Incluye, (dos sellos de oro y uno de plata) otorgados por el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) junto con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), por buenas prácticas inclusivas que ha realizado el INESDYC en temas de sensibilizaciones al personal nacional e internacional sobre el trato

digno de personas con discapacidad; así como capacitaciones en la Lengua de Señas al personal del Ministerio y otras instituciones del Estado, e inclusión y participación en la oferta académica del INESDYC en el área de postgrado, de estudiantes con discapacidad visual que realizaron la Maestría en Diplomacia y Servicio Consular en distintas promociones a la fecha. Estas y otras acciones a su vez apoyan a parte de las regulaciones nacionales, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, ODS y todas aquellas que son citadas en nuestro Marco Legal y a través de todo este manual.

Luego de un análisis del comportamiento de las áreas de extensión a nivel de Latinoamérica así como de manera nacional, y observando el panorama de las prácticas comunes que a la fecha realizan, y teniendo como referencia según la Ley Orgánica 630-16 del Ministerio de Relaciones Exteriores de RD (MIREX) y objetivos trazados por el INESDYC, y demás regulaciones nacionales e internacionales y marcos jurídicos que se mencionarán más adelante, a continuación se presenta el Manual de Inclusión de personas con discapacidad y otros ámbitos de Responsabilidad Social del INESDYC, con énfasis sin ser limitativo a la inclusión de personas con discapacidad, igualdad de género y buenas prácticas para apoyo al cuidado del medio ambiente, con el fin de sustentar la Misión del instituto frente a su entorno y apoyo al Ministerio de Relaciones Exteriores, Servicio Exterior, la sociedad civil y grupos de interés.

Fueron, además, por citar algunos, tomado en cuenta para la elaboración de este manual, los requerimientos solicitados en el autodiagnóstico del PNUD en su documento de Autodiagnóstico de Entornos Accesibles que toma en cuenta muchos aspectos a nivel general del 2021.<sup>1</sup> Así también fueron evaluados las herramientas de autoevaluación para universidades de la Guía de estándares para la inclusión de estudiantes con Discapacidad en la Universidad del 2019, del proyecto Erasmus+ Red Europea de Universidades Inclusivas (EUni4All-Network), del cual es socio coordinador la Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad de España, y además, con la participación en esta iniciativa, de la Universidad Oriental de Finlandia, La Universidad del Estudio de Trieste (Italia), La Universidad Politécnica de Lublin (Polonia), la Universidad de Porto (Portugal), el Foro Europeo de la Discapacidad (EDF) y universidades españolas de Murcia, Autónoma de Madrid y de Sevilla, donde fue realizado una sesión con todos sus expertos para la elaboración de esta Guía citada.

Fue revisado la Norma ISO 26000:2010 de Responsabilidad Social, que menciona que las personas con discapacidad son a menudo vulnerables, en parte porque se tiene un concepto erróneo de sus habilidades y capacidades. Una organización debería contribuir a garantizar que se otorgue el trato digno, respeto a la autonomía y se fomente la participación en la sociedad de hombres y mujeres con discapacidad. El principio de no-discriminación debería respetarse y las organizaciones deberían

---

<sup>1</sup> Autodiagnóstico de Entornos Accesibles, PNUD, 2021.



considerar llevar a cabo las disposiciones razonables para la accesibilidad de sus instalaciones. Así como la Norma NORDOM- ISO 21001:2018 de Organizaciones Educativas y la Norma NORDOM 779 de la República Dominicana. Entre otras normas internacionales y nacionales.

Fueron entrevistadas y consultadas Organizaciones de Personas con Discapacidad (ODP) que representan a los distintos colectivos de personas con discapacidad, instituciones nacionales e internacionales relativas a la discapacidad, así como personal del INESDYC, docentes, estudiantes con discapacidad del INESDYC, puntos focales con diversos tipos de discapacidad, documentos y guías del Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), y otros actores contemplados en este manual, referenciados en la Bibliografía y el marco legal.

Finalmente, como dice la UNESCO en su *Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación, (2017)*: “El mensaje central es simple: todos los y las estudiantes cuentan, y cuentan por igual”.

Algunos de los documentos vistos:

- La Constitución de la República Dominicana 2015.
- La Ley 1-12 de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030.
- La Ley Orgánica 630-16 del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Ley Orgánica No. 5-13 sobre Igualdad de derechos de las personas con discapacidad.
- Ley 64-00 Ley General sobre Medio Ambiente y Recursos Naturales.
- La Ley 139-01 de Educación Superior, Ciencia y Tecnología de la República Dominicana.
- Ley 86-99, del 11 de agosto del 1999, que crea la Secretaría de Estado de la Mujer (Ministerio de la Mujer).
- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-2030 de la ONU.
- Reglamento 142-17 de la Ley Orgánica del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Reglamento de Aplicación de la Ley No. 5-13 sobre Discapacidad en la República Dominicana No. 363-16.
- Documento fundacional del Instituto de Educación Superior en Formación Diplomática y Consular (INESDYC) del Ministerio de Relaciones Exteriores (Estatuto Orgánico) (versión 2012).
- Reglamento de Extensión y Servicios del INESDYC (versión 2012).
- Documento “Pacto Nacional para la Reforma Educativa de República Dominicana (2014-2030).
- Plan Estratégico Institucional del INESDYC 2020-2024.
- Plan Estratégico Institucional del MESCyT 2019-2024.
- Plan Estratégico Institucional del MIREX 2021-2024.
- Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2020-2030. Ministerio de la Mujer.

- Manual de Responsabilidad Social Universitaria. El modelo URSULA: estrategias, herramientas, indicadores de la Unión de Responsabilidad Social Universitaria Latinoamericana.
- Norma ISO-26000, Guía de Responsabilidad Social.
- Norma ISO-21001. Organizaciones Educativas. Sistemas de Gestión para organizaciones educativas. 2018.
- Norma ISO-14001. Sistema de Gestión Ambiental. 2015
- NORDOM 779 de Accesibilidad al medio físico.
- Diversas Guías de Inclusión del CONADIS.
- Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación. UNESCO 2017.

Nota: Son citadas otras referencias en la bibliografía, que fueron revisadas para la elaboración de este manual.

## 1.2 Objetivo

El presente manual tiene por objetivo proveer una herramienta y guía de orientaciones a seguir en el instituto, a la vez sirva de referente/apoyo para el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Servicio Exterior, así como otras entidades de educación superior, así como a nivel general, en materia de inclusión de las personas con discapacidad y sobre temas de responsabilidad social en torno a la igualdad de género y cuidado del medio ambiente. Este manual ha sido elaborado en colaboración de diversas asociaciones, entidades nacionales e internacionales que manejan diversos campos en la materia. Es el deseo proveer una guía para que el instituto pueda continuar siendo competente ante las demandas sociales que imperan en la sociedad y en apoyo al Ministerio de Relaciones Exteriores en consecución de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y regulaciones nacionales e internacionales. Una guía para continuar fomentando la inclusión de personas con discapacidad en las ofertas académicas y actividades del INESDYC y asegurar el trato digno e inserción, así como no dejando atrás la responsabilidad sostenible de proveer un espacio que apoye al medio ambiente e igualdad de género con las mismas oportunidades sin discriminación alguna en la Institución. Manual especialmente para los que reciben y dan atención a estudiantes y visitantes en el instituto y Ministerio, así como los docentes, pero también a todo servidor público que labora en el INESDYC-MIREX y cualquier entidad, para ofrecer cada día un mejor servicio a la comunidad.

El presente manual tiene por objetivo proveer una herramienta y guía de orientaciones para seguir en el INESDYC, que a la vez sirva de referente para el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Servicio Exterior, para otras entidades de educación superior, y, a nivel general, en materia de inclusión de las

personas con discapacidad y sobre temas de responsabilidad social en torno a la igualdad de género y cuidado del medio ambiente. Este manual ha sido elaborado con la colaboración de diversas asociaciones, entidades nacionales e internacionales que manejan diversos campos en la materia. Es el deseo proveer una guía para que el INESDYC pueda continuar siendo competente ante las demandas sociales que imperan en la sociedad y en apoyo al Ministerio de Relaciones Exteriores en la consecución de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), atendiendo a las regulaciones nacionales e internacionales.

Es una guía para continuar fomentando la inclusión de personas con discapacidad en las ofertas académicas y actividades del INESDYC y asegurar el trato digno y la inserción, así como no dejando atrás la responsabilidad sostenible de proveer un espacio que apoye al medio ambiente, la igualdad de género ofreciendo a todas las personas las mismas oportunidades, sin discriminación alguna en la institución. Es un manual especialmente preparado para los que reciben y dan atención a estudiantes y a visitantes en el instituto, para los docentes, y también destinado a todo servidor público que labora en el INESDYC-MIREX y en cualquier entidad, para ofrecer cada día un mejor servicio a la comunidad.

### 1.3 Marco Legal

Este marco legal va en apoyo y consonancia con la Responsabilidad Social que abarcan los temas de personas con discapacidad, igualdad de género y cuidado del medio ambiente. Para ello citaremos algunas que avalan y sustentan la elaboración de este Manual:

- 1) La Constitución dominicana 2015 que plantea:
  - a. Art. 39. “Derecho a la igualdad. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal”.
  - b. Artículo 58.- “Protección de las personas con discapacidad. El Estado promoverá, protegerá y asegurará el goce de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, en condiciones de igualdad, así como el ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades. El Estado adoptará las medidas

positivas necesarias para propiciar su integración familiar, comunitaria, social, laboral, económica, cultural y política”.

- c. Art. 63. “Derecho a la educación: Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones”.

En su acápite 3 cita: “La Educación superior en el sistema público será financiada por el Estado, garantizando una distribución de los recursos proporcional a la oferta educativa de las regiones, de conformidad con lo que establezca la ley”.

- d. Art. 67. “Protección del medio ambiente. Constituyen deberes del Estado prevenir la contaminación, proteger y mantener el medio ambiente en provecho de las presentes y futuras generaciones. En consecuencia (se cita acápite No.1): 1- Toda persona tiene derecho, tanto de modo individual como colectivo, al uso y goce sostenible de los recursos naturales; a habitar en un ambiente sano, ecológicamente equilibrado y adecuado para el desarrollo y preservación de las distintas formas de vida, del paisaje y de la naturaleza”.

- 2. Ley No. 1-12 que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, del 26 de enero de 2011. G.O. No. 10656.

- a. Visión de la Nación a largo plazo: La visión de la nación que aspiramos lograr los dominicanos y dominicanas para el 2030 expresa que: “República Dominicana es un país próspero, donde las personas viven dignamente, apegadas a valores éticos y en el marco de una democracia participativa que garantiza el Estado social y democrático de derecho y promueve la equidad, la igualdad de oportunidades, la justicia social, que gestiona y aprovecha sus recursos para desarrollarse de forma innovadora, sostenible y territorialmente equilibrada e integrada y se inserta competitivamente en la economía global”.
- b. Art. 12 en el Capítulo III de Políticas transversales, expresa “Enfoque de Género: Todos los planes, programas, proyectos y políticas públicas deberán incorporar el enfoque de género en sus respectivos ámbitos de actuación, a fin de identificar situaciones de discriminación entre hombres y mujeres y adoptar acciones para garantizar la igualdad y la equidad de género”.

- c. Art. 13. Sostenibilidad Ambiental: “Todos los planes, programas, proyectos y políticas públicas deberán incorporar criterios de sostenibilidad ambiental y adecuada gestión integral de riesgos”.
  - d. Objetivo general 3.3 de su tercer eje estratégico expresa “Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social”.
  - e. Objetivo General 4.1. “Manejo sostenible del medio ambiente”.
  - f. Objetivo específico 2.3.6 establece “Garantizar igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, para impulsar su inclusión económica y social y proteger aquellas en condiciones de vulnerabilidad”.
- 2) Ley Orgánica No. 630-16, del 28 de julio del 2016, del Ministerio de Relaciones Exteriores y del Servicio Exterior. G.O. No. 10853 del 1ro de agosto 2016.
- a. Art. 2. Dentro de los Principios rectores en su inciso No. 5 expresa: “Derechos humanos, políticos, sociales, económicos, culturales y ambientales”. Así como el inciso No. 3: “Cumplimiento de los tratados y acuerdos internacionales”.
  - b. Art. 3. Dentro de los objetivos de la política exterior del Estado, sin que sean limitativos, expresa en su inciso No. 3: “Apoyar los esfuerzos de la comunidad internacional en la promoción de la vigencia de los derechos humanos, en el marco de un clima de bienestar social, equidad y respeto a la dignidad, que conduzca al fortalecimiento de la democracia y a la consolidación del estado de derecho en favor de las sociedades nacionales. Además, el inciso No. 8 expresa: “Propiciar medidas para la defensa y el manejo racional de los recursos naturales y del medio ambiente, en consonancia con los intereses nacionales y de la comunidad internacional”.
- 3) Ley Orgánica No. 5-13, del 15 de enero de 2013, sobre igualdad de derechos de las personas con Discapacidad, donde se plantea:
- a. Art. 1. “Objeto. Esta Ley ampara y garantiza la igualdad de derechos y la equiparación de oportunidades a todas las personas con discapacidad y regula las personas morales, sin fines de lucro, cuyo objeto social sea trabajar para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Párrafo: Las disposiciones de esta ley son de orden público, de interés social y de observancia general”.

- b. Art. 11. “Políticas de educación inclusiva. El Estado está obligado a garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a la educación en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo, durante toda la vida, sin discriminación y en igualdad de condiciones”.
  - c. Art. 13. “Formación. El Estado, a través del CONADIS, debe garantizar la formación, especialización y actualización continua de los/as profesionales, en las diferentes disciplinas, a nivel técnico y profesional, que aseguren la integración social de las personas con discapacidad en igualdad con las demás”.
  - d. Art. 14. “Políticas de integración laboral. La política de trabajo y empleo tiene como finalidad primordial la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo o en su defecto, su incorporación a un sistema de empleo protegido o por cuenta propia que aseguren su independencia económica, siguiendo el espíritu de las normas nacionales e internacionales referentes al trabajo y al empleo que favorezcan la inclusión laboral de las personas con discapacidad”.
- 4) Ley 139-01 de Educación Superior Ciencia y Tecnología (MESCyT):
- a. Art. 7. “La educación superior tiene por finalidad proporcionar formación científica, profesional, humanística, artística y técnica del más alto nivel. Contribuir a la competitividad económica y al desarrollo humano sostenible; promover la generación, desarrollo y difusión del conocimiento en todas sus formas; contribuir a la preservación de la cultura nacional, y desarrollar las actitudes y valores que requiere la formación de personas responsables, con conciencia ética y solidaria, reflexivas, innovadoras, críticas, capaces de mejorar la calidad de vida, consolidar el respeto al medio ambiente, a las instituciones del país y a la vigencia del orden democrático”.
  - b. Art. 12. entre sus valores se encuentra en inciso:
    - b: “El respeto al ser humano, su dignidad y su libertad”.
    - g: “La igualdad de oportunidades en el acceso a los beneficios de la educación superior, sin que medien prejuicios por origen social, etnia, religión o género”.
    - J: “La actitud de cooperación y solidaridad entre los seres humanos, las organizaciones y las naciones”.
    - K: “La actitud prospectiva, de apertura al cambio y la capacidad de adaptación a los cambios nacionales e internacionales”.

- 5) La Ley 64-00 sobre Medio Ambiente y Recursos Naturales de la República Dominicana, expresa:
- a. Art. 5. “Es responsabilidad del Estado, de la sociedad y de cada habitante del país proteger, conservar, mejorar, restaurar y hacer un uso sostenible de los recursos naturales y del medio ambiente y eliminar los patrones de producción y consumo no sostenibles”.
  - b. Art. 56. “La Secretaría de Estado de Medio Ambiente y Recursos Naturales, en coordinación con la Secretaría de Estado de Educación, llevará a cabo programas de educación ambiental - formal y no formal – con la participación de instituciones públicas y privadas que realizan actividades educativas”.
  - c. Art. 57. “La Secretaría de Estado de Educación incorporará como eje transversal, la educación ambiental con enfoque interdisciplinarios y carácter obligatorio en los planes y programas de todos los grados, niveles, ciclos y modalidades de enseñanza del sistema educativo, así como de los institutos técnicos, de formación, capacitación y actualización docente, de acuerdo con la política establecida por el Estado para el sector”.
  - d. Art. 58. “El Consejo Nacional de Educación Superior, en coordinación con la Secretaría de Estado de Medio Ambiente y Recursos Naturales, garantizará la incorporación de la dimensión ambiental en los planes de estudios de pre y postgrado, curriculares y extracurriculares, dirigidos a la formación y el perfeccionamiento de los profesionales de todas las ramas, en la perspectiva de contribuir al uso sostenible de los recursos naturales y la protección y mejoramiento del medio ambiente”.
  - e. Art. 61. “La Secretaría de Estado de Medio Ambiente y Recursos Naturales, promoverá una política de investigación y extensión, acerca del estado general y las potencialidades del medio ambiente y de los recursos naturales; así mismo, estimulará a las instituciones de educación superior y a los centros de investigación para que ejecuten programas de formación de especialistas e impulsen la investigación científica y tecnológica sobre la materia”.
- 6) Ley 86-99, del 11 de agosto del 1999, que crea la Secretaría de Estado de la Mujer (Ministerio de la Mujer) expresa en su Art. 3, inciso e: “Favorecer cambios en los patrones socioculturales mediante acciones sistemáticas de comunicación, información y educación, dirigidas a eliminar los estereotipos discriminatorios y promover la igualdad real de la mujer”. Así mismo,

la Ley 24-97, del 28 enero de 1997, que introduce modificaciones al Código Penal y al Código para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes G.O. No. 9945 (tipifica y sanciona la violencia intrafamiliar y la violencia en contra de las mujeres) expresa en su artículo 3 en donde se modifica el art. 309 del Código Penal y ahora el Art. 309-1 expresa que: "Constituye violencia contra la mujer toda acción o conducta, pública o privada, en razón de su género, que causa daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, mediante el empleo de fuerza física o violencia psicológica, verbal, intimidación o persecución".

- 7) Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU. Art. 24 Educación: "Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, los Estados Parte asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles, así como la enseñanza a lo largo de la vida".



8) Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-2030 de la ONU:

<b>ODS No. 4: Educación de calidad. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.</b>
4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.
4.7 De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible. 4.a Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.
<b>ODS No.5: Igualdad de género. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.</b>
5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
<b>ODS No. 10: Reducción de las desigualdades. Reducir la desigualdad en y entre los países.</b>
10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religioso o situación económica u otra condición.
10.4 Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.
<b>ODS No. 13: Acción por el clima. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.</b>
13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.
13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.

9) Reglamento No. 142-17 de la Ley Orgánica del MIREX. Art. 101 inciso K, expresa en su acápite sobre los Deberes Comunes del personal del MIREX: “Ejercer la tolerancia, evitando cualquier conducta que implique discriminación por causa de origen, raza, religión, sexo, color, edad, estado familiar, ideología política o incapacidad física o mental, de las personas con las cuales deba relacionarse en razón de su cargo”. Además, en el Art. 18 dentro de los propósitos y funciones de las direcciones del Viceministerio de Política Exterior Multilateral en su punto 18.5 de la Dirección de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente, establece el de “Coordinar y dar seguimiento al cumplimiento de los compromisos contraídos por el país en asuntos de medio ambiente, cambio climático, recursos naturales, salud, gestión de riesgos, asentamientos humanos ciencia y tecnología. Asimismo, contribuir al fortalecimiento de la vinculación entre el Ministerio de Relaciones Exteriores, las instituciones centralizadas y

descentralizadas del Estado dominicano y los organismos internacionales relacionados con las materias de su competencia”.

10) Decreto 363-16 - Reglamento de aplicación de la Ley 5-13 sobre Discapacidad de la República Dominicana. Art. 4 expresa: “Los principios contenidos en las convenciones internacionales, en la Constitución, en la Ley o en cualquier otro instrumento normativo, que protejan los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, son de cumplimiento obligatorio. Este reglamento los asume y los integra, especialmente los siguientes y sus respectivas definiciones hechas por los convenios internacionales en vigor sobre la materia y la Ley, sin que esto sea limitativo”:

- i. Respeto a la dignidad inherente a la condición humana.
- ii. Accesibilidad universal.
- iii. No discriminación.
- iv. Igualdad de derechos.
- v. Equidad
- vi. Solidaridad
- vii. Justicia Social.
- viii. Inclusión
- ix. Gradualidad.

11) Documento fundacional del Instituto de Educación Superior en Formación Diplomática y Consular (Estatuto Orgánico del INESDYC 2012) expresa en sus valores:

- a. “Equidad: A través de la igualdad de oportunidades y derechos para todos los participantes que cumplan con los requerimientos establecidos”.
- b. “Responsabilidad: Fomentar en toda la comunidad educativa del INESDYC el cumplimiento oportuno de los deberes y exigencias institucionales”.

12) Reglamento de la División de Extensión del INESDYC 2012: En el reglamento se expresa, en su artículo 3, concerniente a las líneas de extensión, como uno de los temas el de *derechos humanos*, y en el artículo 6, en el punto 5: “Desarrollar actividades que fomenten el cuidado y protección del medio ambiente y los recursos naturales”.

13) El documento titulado “Pacto Nacional para la Reforma Educativa de República Dominicana (2014-2030)” plantea en su punto 2 sobre la visión compartida de la educación dominicana, en su acápite 2.1: “La educación es un derecho y un bien público de acceso universal y con equidad; orientada a construir ciudadanía plena mediante la formación integral de personas

conscientes de sus derechos y sus deberes, respetuosas de los principios y valores constitucionales; personas autónomas, solidarias, éticas y socialmente responsables, comprometidas con la igualdad y equidad de género, la atención a la diversidad, el uso sostenible de los recursos naturales y la protección del medio ambiente; personas capaces de vincularse de manera crítica, creativa y transformadora con el progreso científico-técnico, social y cultural e integrarse activamente al desarrollo nacional y a la construcción de una sociedad más justa, inclusiva e intercultural a nivel local y global, para vivir de manera digna y pacífica”.

En el punto 3.2 para la educación superior, en su acápite 3.2.1, señala: “Desarrollar la oferta de educación superior sobre la base de las necesidades de la población, teniendo en cuenta diferentes categorías y modalidades que garanticen equidad en cobertura geográfica y atención a personas con discapacidad o necesidades especiales. En el caso de creación de nuevas instituciones de educación superior o extensiones de las públicas ya existentes realizarla sobre la base de una evaluación diagnóstica previa”.

Nota aclaratoria del punto 3.2: Hoy ya no se debe decir personas con necesidades especiales, sino *personas con discapacidad*.

- 14) El plan estratégico institucional del INESDYC 2020-2024, en su acápite 11.2.1 de Funciones Específicas del INESDYC, establece en su inciso No.7: “Extender el conocimiento a la sociedad civil, dentro del marco de la responsabilidad social institucional”. En el mismo Plan Estratégico del INESDYC, en el Punto 19 de Impactos esperados, el 8vo. acápite expresa: “Creada la cultura de responsabilidad social en la comunidad académica del INESDYC”. En el plan, además, se reitera el apoyo al Objetivo No. 4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el punto 13.3.1 sobre la Educación de Calidad, donde apunta: “(...) el objetivo 4 procura garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”. Se parte de la premisa de que “(...) la consecución de una educación de calidad es la base para mejorar la vida de las personas y el desarrollo sostenible”.
- 15) El Plan Estratégico Institucional del MESCyT 2019-2024, dentro de sus desafíos en el marco de Extensión y Responsabilidad Social para las IES (acápite 6.3) expresa que el principal desafío es “Consolidar la Extensión Universitaria como componente esencial y transversal en las IES, a través de sus componentes (cultura, arte, deporte, valores, ética, identidad nacional), de manera sostenible y socialmente responsable”.

Para lograr esta meta señala algunos productos para tomarse en cuenta, tales como:

Producto No. 6. Promoción del aprendizaje basado en el servicio a la comunidad a través de proyectos de impacto social.

Producto No. 7. Promoción de temas de interés nacional, como cambio climático, reducción de riesgos de desastres, medio ambiente, responsabilidad social, inclusión, género, cultura de paz, entre empleados, docentes y estudiantes.

Nota concluyente del Plan Estratégico: “Desde el ámbito de Extensión, se amplía su radio de acción a la Responsabilidad Social, aspecto que coloca al estudiante de educación superior de cara a las necesidades de la comunidad, buscando despertar su sensibilidad social”.

- 16) El Plan Estratégico Institucional del MIREX 2021-2024, tituló su eje estratégico No. 3 “Fomento de los valores democráticos y de derechos humanos”, donde se habla sobre la equidad, la justicia, el respeto de la dignidad humana, del trabajo, etc. Además, en la pág. 78, en el cabezal No. IV sobre la Alineación Estratégica del MIREX con su Misión, con la Estrategia Nacional de Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, se puede mencionar que la Visión de la END establece la promoción de la equidad e igualdad de oportunidades. Además, en la página 79, en las líneas de acción de la END, el punto 1.1.1.5 habla sobre la equidad de género, aspecto contenido en la Misión y Visión del MIREX. También se puede destacar que en el plan estratégico cita varios ODS que apoya el MIREX, como en la página 82, sobre el ODS No. 5, que se pronuncia acerca de “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”; y en la página 83, el ODS No. 10 sobre reducción de desigualdades en y entre los países, y el ODS 13, sobre medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
- 17) Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2020-2030 (PLANEG III) Ministerio de la Mujer. Dentro de las recomendaciones de la evaluación del PLANEG II para recomendar al PLANEG III, cita dentro de uno de los títulos el de “Participación de las mujeres en la sociedad de la información y el conocimiento”, en la página 17, y en el acápite segundo de esta sección habla sobre la “elaboración de políticas públicas que integren el enfoque de género en la educación superior y la inclusión de las niñas, adolescentes y mujeres jóvenes al estudio de las TIC”. Más adelante también menciona en su acápite cuarto aboga por una “educación no sexista en todos los niveles educativos como prioridad en el próximo PLANEG”.
- 18) El Ministerio de Educación de la Republica Dominicana tiene como meta: “Para 2030 asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional, y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria”, y precisa: “Para 2030 aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las

competencias necesarias en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento”.

- 19) Manual de Responsabilidad Social Universitaria. El Modelo URSULA: estrategias, herramientas, indicadores de la Unión de Responsabilidad Social Universitaria Latinoamericana. Dentro de sus 12 metas de RSU, la meta 3, titulada “Ética, transparencia e inclusión” y la meta 5, “Inclusión curricular de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS)”.

Nota: Otras referencias son citadas en la bibliografía de este manual.

#### 1.4 Principios Fundamentales

Los principios para este manual están contemplados en el marco legal citado previamente, en especial rigiendo como base y de apoyo a los principios y políticas de Educación Inclusiva de la Ley 5-13 y su reglamento No. 363-16, sobre igualdad de derechos de las personas con discapacidad de la República Dominicana. Así también, la Ley 64-00 de Medio Ambiente de la República Dominicana y Plan Nacional de igualdad y equidad de género 2018-2030 (PLANEG III) del Ministerio de la Mujer. Tanto abogando por el respeto a la dignidad inherente a la condición humana, la no discriminación, igualdad de derechos, equidad, solidaridad, justicia social, integración e inclusión, participación, accesibilidad universal, sobre todo se considera que ante todo no importando su discapacidad son “personas”. Asimismo, también se aboga en la responsabilidad del Estado, el proteger, conservar, mejorar, restaurar y hacer un uso sostenible de los recursos naturales y del medio ambiente y eliminar los patrones de producción y consumo no sostenibles e igualdad de oportunidades.

Los principios asumidos para este manual están contemplados en el marco legal citado previamente, en especial los que rigen como base de apoyo a los principios y políticas de educación inclusiva de la Ley 5-13 y su reglamento No. 363-16, sobre igualdad de derechos de las personas con discapacidad de la República Dominicana. Asimismo, la Ley 64-00 de Medio Ambiente de la República Dominicana y Plan Nacional de igualdad y equidad de género 2018-2030 (PLANEG III) del Ministerio de la Mujer. Se aboga por el respeto a la dignidad inherente a la condición humana, la no discriminación, igualdad de derechos, equidad, solidaridad, justicia social, integración e inclusión, participación, accesibilidad universal, considerando que no importa su discapacidad, ante todo *son personas*. También se incluye dentro de la responsabilidad del Estado, su deber de proteger, conservar, mejorar, restaurar y hacer un uso sostenible de los recursos naturales y del medio ambiente y eliminar los patrones de producción y consumo no sostenibles e igualdad de oportunidades.

## 1.5 Definiciones

**Barreras:** De acuerdo con el CONADIS, las barreras son elementos que se encuentran en el entorno y que impiden o limitan a las personas en la realización de sus actividades regulares. Las barreras pueden ser espacios físicos, estructuras, actitudes de las personas etc. <sup>2</sup>

Acorde con la *Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad*, del Ministerio de Trabajo, PNUD y CONADIS, "(...) una barrera es cualquier impedimento u obstáculo que limite o impida el acceso (cómodo) a la movilidad (independiente) o la circulación (segura) de las personas".

Existen diversas dimensiones desde las cuales una persona con discapacidad las puede experimentar, que son a nivel, social, individual y familiar.

A nivel social algunos tipos de barreras son:

- *Las físicas o de infraestructura:* que se relacionan con los obstáculos existentes en el desplazamiento de las personas en condiciones de seguridad, comodidad y autonomía, por ejemplo: escaleras sin rampas, o elevadores alternos, baños sin dimensiones adecuadas, etc.
- *Las comunicacionales,* que tiene que ver con obstáculos en el entorno que no permiten que una persona con discapacidad pueda comunicarse, en especial para personas con discapacidad que utilizan mecanismos específicos de comunicación, por ejemplo, páginas web no accesibles, tamaño de letras, señalizaciones físicas, videos sin subtítulos o intérprete de lengua de señas solo con imágenes y texto sin audio.
- *Las actitudinales,* que son aquellas con respecto a creencias y estereotipos erróneos, expresiones o prejuicios ante las personas con discapacidad, por ejemplo, tener ideas preconcebidas, tratarlos inadecuadamente, utilizar terminologías inadecuadas, etc. Otra barrera para considerarse sería a nivel pragmático, de políticas públicas o legislaciones que no consideran la discapacidad como un enfoque transversal y no toman en cuenta a la población con discapacidad.

De manera individual, estas barreras pueden observarse mediante las formas de encerramiento del mismo individuo con discapacidad, el estrés, y la falta de empoderamiento a causa de las discriminaciones y estigma que esta persona puede recibir.

---

<sup>2</sup> Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Ministerio de Trabajo, PNUD Y CONADIS, 2021.

De manera familiar, se presentan en la carencia de apoyo para poder ingresar laboralmente a una institución o de una sobreprotección que alimenta la dependencia de esta persona y el tener una forma de pensar de que le es necesario asistencia para desenvolverse.

**Accesibilidad universal:** Condición que deben cumplir los entornos físicos, las infraestructuras, las edificaciones, los procesos, los bienes, productos, servicios, objetos o instrumentos, las herramientas y los dispositivos para ser comprensibles y utilizables para todas las personas en condiciones de igualdad, seguridad y comodidad, y de la forma más autónoma y natural posible, mejorando su calidad de vida y su participación dentro de la sociedad.<sup>3</sup>

**Dispositivos de apoyo:** son aquellos aparatos o equipos utilizados por las personas con discapacidad de manera temporal o permanente y que les sirven para garantizar mayor grado de independencia en el desarrollo de sus actividades de la vida diaria y les proporciona en general una mayor calidad de vida. Los dispositivos de apoyo pueden ser endógenos o exógenos, mecánicos o electrónicos, y serán considerados como tales para los fines de la Ley 5-13 y el presente reglamento, de manera enunciativa, los siguientes:

- a) Prótesis para personas con discapacidad auditiva, visual o física.
- b) Órtesis.
- c) Equipos, medicamentos y elementos necesarios para rehabilitación, incluyendo los de alto costo.
- d) Equipos, maquinarias y útiles de trabajo, diseñados y adaptados para el uso de personas con discapacidad.
- e) Elementos de ayuda para la accesibilidad, movilidad, higiene, autonomía y seguridad.
- f) Equipos y material pedagógico específicos para la educación, capacitación, deporte y recreación de las personas con discapacidad.
- g) Elementos y equipos de tecnología de la información, de las comunicaciones y señalizaciones.
- h) Equipos, maquinarias y toda materia prima que sirva para elaborar productos de uso exclusivo para personas con discapacidad.<sup>4</sup>

**Formatos de comunicación accesibles y amigables:** Se consideran formatos accesibles y amigables el lenguaje oral y lengua de señas, la visualización de textos, la escritura en Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, la comunicación escrita, el audio y multimedia accesibles, el lenguaje sencillo,

<sup>3</sup> Reglamento de Aplicación de la Ley No. 5-13 sobre Discapacidad en la República Dominicana No. 363-16.

<sup>4</sup> Reglamento de Aplicación de la Ley No. 5-13 sobre Discapacidad en la República Dominicana No. 363-16.

los medios de voz digitalizada, otros sistemas y formatos aumentativos y alternativos de comunicación, incluidas las tecnologías de la información y la comunicación accesibles. <sup>5</sup>

**Discriminación por motivo de discapacidad:** Es 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 ejercicios, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. <sup>6</sup>

**Ajustes razonables:** son 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 los derechos humanos y libertades fundamentales. <sup>7</sup>

**Medidas de acción positivas:** son aquellas destinadas a equiparar, prevenir o compensar las desventajas que tienen las personas con discapacidad y sus familias para su incorporación y participación plena en todos los aspectos de la vida cotidiana, en atención a los diferentes tipos y grados de discapacidad. A tales fines, tendrán en consideración a las personas con discapacidad, el grado y severidad de esta, el nivel de complejidad en su vida diaria y su capacidad residual, así como también el apoyo requerido por la familia para poder incluirse en el desarrollo y la realización humana de las personas con discapacidad. <sup>8</sup>

**Inclusión plena:** es el proceso continuo de organización de la sociedad dominicana, desde el Estado hasta el núcleo familiar, que permite y habilita la participación de las personas con discapacidad y sus familias en todos los ámbitos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales, en igualdad de condiciones. <sup>9</sup>

**Personas con discapacidad:** 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. <sup>10</sup>

---

<sup>5</sup> Ídem.

<sup>6</sup> Ídem.

<sup>7</sup> Ídem.

<sup>8</sup> Ídem.

<sup>9</sup> Ídem.

<sup>10</sup> Art. 1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU.



**Discapacidad temporal:** Es la situación de una persona cuando por causa de una enfermedad común o profesional o por un accidente, está temporalmente limitada para trabajar o realizar con facilidad sus actividades. Ejemplo: Una embarazada, una persona con fractura de un miembro del cuerpo. <sup>11</sup>

**Discapacidad permanente:** Es aquella adquirida después del nacimiento de la persona, producida por accidentes, una mala práctica médica, enfermedades y por alguna reacción emocional. <sup>12</sup>

**Discapacidad congénita:** El término *congénito*, significa literalmente “nacido con”. Hace referencia a las características, rasgos, etc. los que nace la persona y que no depende solo de factores hereditarios, sino también de características que son adquiridas durante los periodos de embrión y feto, es decir, durante la gestación. <sup>13</sup>

**El Braille:** Es un sistema de lectura y escritura táctil pensado para personas ciegas. En el siglo XIX fue ideado por Louis Braille como un sistema de ocho puntos. <sup>14</sup>

**Sistema de información podo táctil:** El Sistema de información podo táctil es la solución perfecta para las personas con problemas de visión ya que facilita el acceso a transportes, edificios y otros lugares públicos. Es usado en franjas de cambios de textura para identificar los accesos a rampas, escaleras, ascensores y otros. <sup>15</sup>

**Inclusión:** En el ámbito educativo, la inclusión es un proceso que garantiza la plena participación y acceso a oportunidades de aprendizaje de calidad para todos los niños, jóvenes y personas adultas, respetando y valorando la diversidad y eliminando todas las formas de discriminación a través de la educación. El término inclusión representa un compromiso para hacer que los centros preescolares, las escuelas, las universidades y otros entornos educativos, sean espacios en los que todas las personas sean valoradas y en donde la diversidad se vea como enriquecedora. <sup>16</sup>

**Educación Inclusiva:** es el resultado del modelo social de discapacidad articulado desde una perspectiva de derechos humanos. <sup>17</sup>

Implica:

---

<sup>11</sup> Documento de levantamiento interno de herramientas y orientaciones con fundaciones de personas con discapacidad, reunión INESDYC, 2021.

<sup>12</sup> Ídem.

<sup>13</sup> Ídem.

<sup>14</sup> Ídem.

<sup>15</sup> Ídem.

<sup>16</sup> Guía de estándares para la inclusión de estudiantes con Discapacidad en la Universidad, EUni4all-Network, Co-funded by the Erasmus + Programme of the European Union. 2019.

<sup>17</sup> Ídem.

- Ajustes razonables realizados para satisfacer las diferentes necesidades educativas de diferentes personas.
- Igual acceso para todas las personas. Accesibilidad (física y virtual)
- Sistema centrado en la persona.

**Diseño Universal:** Por diseño universal se entiende el diseño de productos, entornos, programas y servicios para que puedan ser utilizados para todas las personas, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El diseño universal no excluye las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten. <sup>18</sup>

### **Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA)**

El Diseño Universal para el Aprendizaje consiste en un conjunto de principios que estructuran las acciones del profesorado y del resto del personal para crear entornos de aprendizaje adaptables y desarrollar la formación con el fin de responder a las diversas necesidades de todo el estudiantado. Reconoce la singularidad del aprendizaje de cada alumno, lo que implica desarrollar formas flexibles de aprendizaje, creando un entorno participativo en las aulas; depositar grandes expectativas en todo el estudiantado, al tiempo que se permiten diferentes formas para el cumplimiento de esas expectativas, facultar al personal docente para que cambie su forma de pensar acerca de sus propios métodos de enseñanza y centrarse en los resultados de la enseñanza para todos, incluidas las personas con discapacidad. La elaboración, el diseño y la aplicación de los planes de estudio han de responder y adecuarse a las características de todo el estudiantado, así como ofrecer respuestas educativas apropiadas. Las evaluaciones estandarizadas deben contemplar así métodos flexibles y múltiples de evaluación para el reconocimiento de los progresos individuales hacia objetivos generales que aportan itinerarios de aprendizaje alternativos. <sup>19</sup>

#### **1.6 Qué se debe hacer**

a) Mantener y mejorar las condiciones para las personas con discapacidad en el acceso a la educación, programas y servicios que brinda el INESDYC, rompiendo las barreras y buscando la independencia y normalidad de la vida del estudiante, docentes, personal administrativo y visitantes en el campus del instituto.

---

<sup>18</sup> Ídem.

<sup>19</sup> Guía de estándares para la inclusión de estudiantes con Discapacidad en la Universidad, EUni4all-Network, Co-funded by the Erasmus + Programme of the European Union. 2019.

b) Promover otros aspectos de responsabilidad social con un INESDYC verde y buenas prácticas en pro del medio ambiente e igualdad de género.

### 1.7 Parámetros generales

El INESDYC acoge del Reglamento 363-16 de la Ley orgánica sobre Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad No. 5-13 de la República Dominicana, el art. 5 en general y, en especial, el punto No. 5 que se refiere a la no discriminación por motivo de discapacidad, aludiendo a “(...) 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”.

Se insta a que toda la comunidad académica del INESDYC, en especial los docentes, continúen siendo capacitados en educación inclusiva y trato digno. Además, no dejando de contemplar otros aspectos de responsabilidad social, sin ser limitativos, en temas tales como medio ambiente e igualdad de género.

A continuación, se presenta una primera parte de capítulos dirigidos principalmente para la inclusión de personas con discapacidad, y en los capítulos finales, una sección titulada *Otros aspectos de responsabilidad social*, donde se abordan los temas de igualdad de género y medio ambiente.

## 1.8 Inclusión de personas con discapacidad



En el siguiente apartado se presentan los capítulos con los aspectos prácticos para la inclusión correcta de personas con discapacidad en una institución, particularmente en una de educación superior.

### 2. CAPÍTULO II. ACCESIBILIDAD

#### 2.1 Pautas de accesibilidad en el aula e infraestructura física

El Decreto No. 363-16, que establece el Reglamento de Aplicación de la Ley No. 5-13 sobre Discapacidad en la República Dominicana, del 7 de diciembre de 2016, en su artículo 5 numeral 7, expresa que los ajustes razonables son “(...) las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieren en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”. Igualmente, en el artículo

21 señala que tanto el MINERD, el MESCYT y el INFOTEP, en coordinación con el CONADIS, han de implementar medidas necesarias para asegurar la accesibilidad universal en los centros educativos, y continua en el Párrafo I diciendo que: “Se adecuarán en todos los niveles, los procesos, espacios, equipos, mobiliarios y materiales didácticos de los centros educativos, para que sean accesibles a todas las personas. Esto incluye tecnología, información y comunicación adaptadas a las diferentes condiciones de discapacidad”.

La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU, en su artículo 9, plantea: “A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los estados partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales (...)”.

Cabe destacar que el Sistema Nacional de Evaluación de Accesibilidad (SINAC) nace como un esfuerzo del Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), de la República Dominicana, para conocer y dar seguimiento a los lineamientos planteados por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de la Organización de Naciones Unidas (ONU), y por consiguiente lo establecido en la Ley Orgánica No. 5-13 sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Igualmente, para dar cumplimiento los artículos 42 y siguientes del Reglamento 363-16. Este sistema ha de ser implementado en el INESDYC.

### **Algunas disposiciones generales**

Acorde con la *Guía de Accesibilidad física del CONADIS 2014*, se expresan algunas disposiciones generales.

**Barrera:** Se entenderá como *barrera*, como lo establece la Guía de Accesibilidad del CONADIS, a “(...) cualquier impedimento u obstáculo que limite o impida el acceso (cómodo), la movilidad (independiente) o la circulación (segura) de las personas”. El INESDYC quiere abogar por el pensamiento del CONADIS de que *no se trata de construir espacios “especiales” que separen a una persona de otra, de acuerdo con sus necesidades de movilidad personales. La idea es diseñar espacios que se acomoden a los usuarios y no lo contrario.*

**Discapacidad:** Así mismo hace la referencia sobre el término *discapacidad*, que desde el punto de vista del diseño universal se define como “(...) el resultado de la interacción de las personas con el entorno y sus barreras. A medida que un entorno se vuelve amigable, las barreras desaparecen y se acerca más a la autonomía y disfrute del sujeto”.

**Símbolos:** Desde esta guía se establece que “Los símbolos son usados para transmitir información importante de una actividad o espacio determinado. Si es necesario usar palabras estos mensajes deben ser sencillos, pero a su vez pensados para transmitir la mayor cantidad de información usando la menor cantidad de elementos.

**Símbolos:** Desde esta guía se establece que “los símbolos son usados para transmitir información importante de una actividad o espacio determinado. Si es necesario usar palabras estos mensajes deben ser sencillos, pero a su vez pensados para transmitir la mayor cantidad de información usando la menor cantidad de elementos”.

Uno de los principales aspectos que se deben tomar en cuenta son las formas y los colores utilizados. Luego de determinar cuál es el mensaje que se desea comunicar, se selecciona el color y sensación que proyecta.

### Códigos para transmitir información

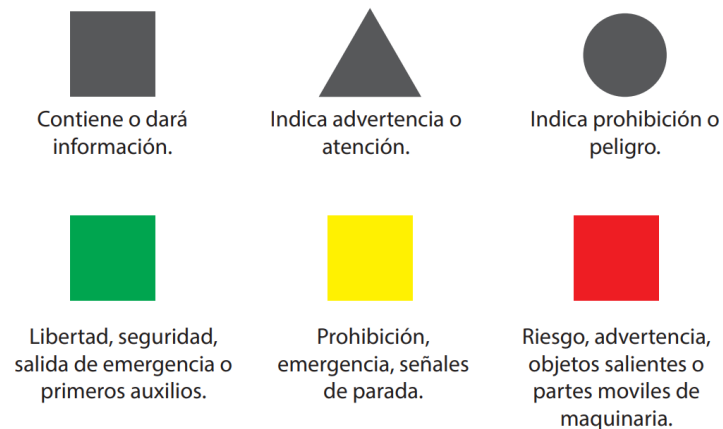


Gráfico: Guía de Accesibilidad del CONADIS

Características vitales transmiten estos símbolos para productos, instrucciones y otros aspectos considerables en temas laborales y áreas generales, para señalar advertencias, prohibiciones y acciones imperativas.

Las personas con discapacidad visual no necesariamente lo son 100%, a veces es una discapacidad parcial o baja visión, y para ello es menester contar con esquemas cromáticos que permitan a la institución poder comunicar las informaciones necesarias. Las escalas cromáticas que se recomiendan se ilustran a continuación:

## Esquemas cromáticos



Gráfico: Guía de Accesibilidad del CONADIS.

El Símbolo Internacional de Accesibilidad (SIA), es uno de los símbolos con el cual se transmite información utilizado a nivel mundial para señalar áreas y espacios que han sido diseñadas o contempladas para personas con discapacidad. Dentro de sus particularidades está contar con:

- Fondo: Color Azul (Pantone 294)
- Silueta: Color Blanco

Dependiendo del lugar donde se utilizará, se contemplan las demás características.

### Parqueos:

-Al realizar una señalización vertical: dimensión exterior de 30 cm x 30 cm. Estar a una altura de 140 cm a 160 cm.

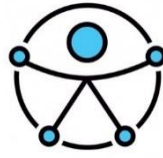
- Al realizar una señalización horizontal: el suelo debe estar identificado con el SIA, con dimensiones de 100 cm x 100 cm.

### Baños y Aseos:

-Señalización vertical (en la puerta): dimensión exterior mínima de 10 cm x 10 cm y debe estar a una altura de 140 cm a 160 cm y debe ser colocado tomando en cuenta el contraste cromático.



**NOTA:** Cabe señalar que, aunque el símbolo de fondo azul y la figura de persona en silla de ruedas ha sido el utilizado en la República Dominicana, y es el actualmente usado como SIA, se han estado trabajando propuestas para un nuevo símbolo que abarque más la diversidad de discapacidades y todavía están trabajando varios actores en ello; un ejemplo de las más recientes, en el 2015, fue la propuesta realizada por la Unidad de Diseño Gráfico del Departamento de Información Pública de la ONU. Ver imagen a continuación:



Logo propuesto por la Unidad de Diseño Gráfico del Departamento de Información Pública de la ONU 2015 (No adoptado aún por la ISO, y solo fue una propuesta no consenso)

A medida que avanza la sociedad se visualiza cómo los entes internacionales tratan de dar una mayor cobertura de inclusión. El Símbolo Internacional de Accesibilidad (SIA) ha sido representado con la imagen de una persona en silla de ruedas, pero se busca que este símbolo universal represente no solo al usuario de silla de ruedas sino a todos los tipos de discapacidad, así no se sentirían excluidos, y aplique para todos los tipos de discapacidades.<sup>20</sup> Pero este logo no ha sido reconocido por la ISO ni ha logrado demasiadas adhesiones entre las entidades del sector. La Unión Internacional de Arquitectos (UIA) y Rehabilitación Internacional (RI) han convocado a un concurso público para elegir un nuevo símbolo que represente la accesibilidad en todo el mundo donde el ganador será propuesto a la Organización Internacional de Normalización (ISO) como nuevo símbolo de accesibilidad, se espera que la nueva propuesta y el ganador sea publicada el 18 de abril del 2022 en el Foro de la UIA (Unión Internacional de Arquitectos) en Madrid, España.<sup>21</sup> De todas maneras, ya sea este u otro que se proponga a nivel internacional, se hará menester estar al pendiente de las nuevas normas internacionales que se oficialicen y si la República Dominicana aplicará alguno de estos para uso nacional.

A continuación, algunas medidas recomendadas por la Guía de accesibilidad del CONADIS, pero han de ser completadas con la misma referida guía, así como con la aplicación del SINAC y demás normativas citadas en este manual:

#### **Estacionamiento vehicular:**

Toda área de estacionamiento debe estar colocada próximo a la entrada del establecimiento con rampa debidamente identificada.

Especificaciones:

Ancho: 300 cm – Largo: 500 cm – Señalización: horizontal y vertical usando el SIA.

<sup>20</sup> Bascones, L. (2018): “Lo que cuenta el (nuevo) Símbolo Internacional de Accesibilidad”. Revista Española de Discapacidad, 6 (II): 205-212.

<sup>21</sup> <https://accedes.es/concurso-para-un-nuevo-simbolo-internacional-de-accesibilidad/> y <https://www.uia-architectes.org/en/competition/international-accessibility-symbol-design-competition/>.



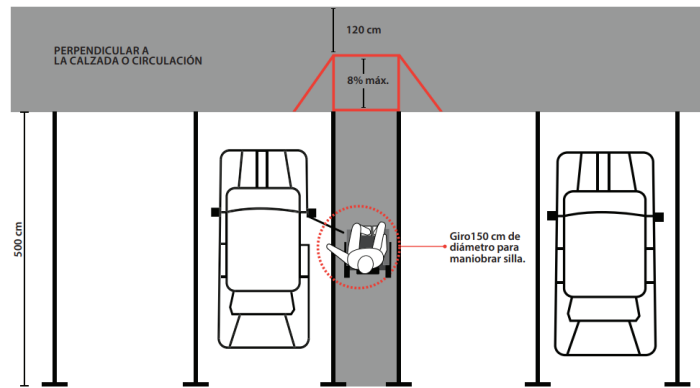


Gráfico: Guía de Accesibilidad del CONADIS

Nota: Si los parqueos se encuentran de manera continua, debe contemplarse una franja de aproximación de por lo menos 110 cm de ancho. Las normas establecen que la asignación de espacios de estacionamiento es de uno por cada cincuenta (50) o fracción. Si la cantidad es mayor de cien (100) asignar dos (2) + 1 por cada fracción de 100.

#### Rampas de accesos en edificaciones:

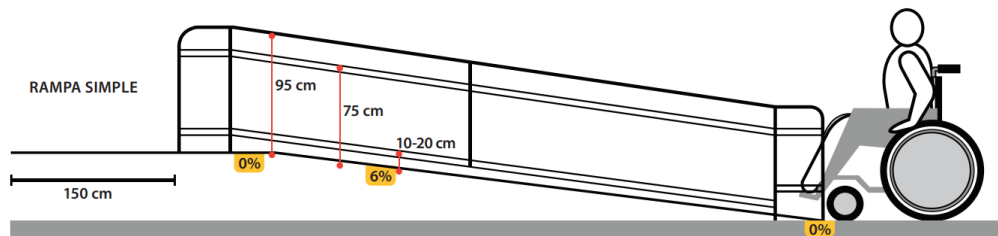


Gráfico: Guía de Accesibilidad del CONADIS

Las rampas han de ser edificadas o ubicadas en la entrada de los edificios o próximos a éstos, en las aceras (para así permitir la movilidad desde la calle). El orden ha de ser el siguiente: Edificación – Acera – Calle.

Especificaciones:  $L = \text{Altura en cm} / \% \text{ de Pendiente}$

Porcentaje de pendiente: de 0% a 6% u 8% como máximo.

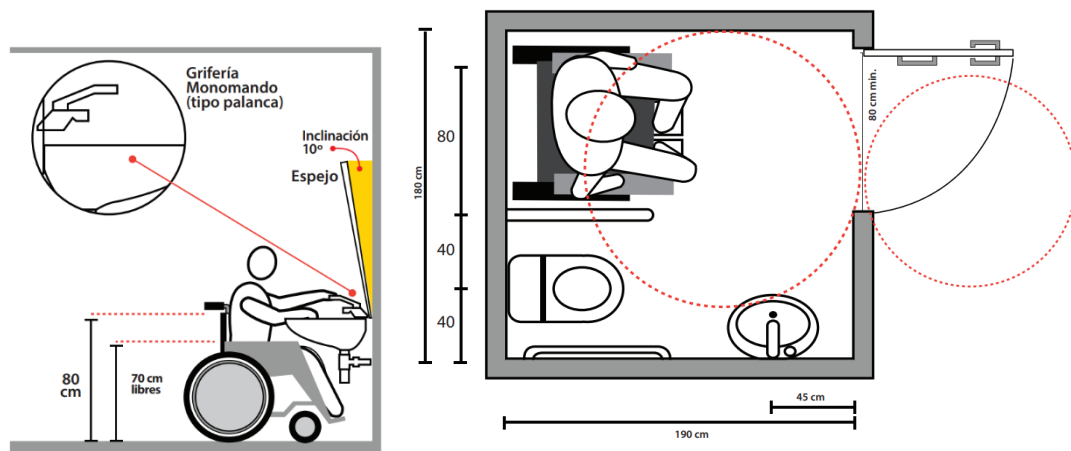
Ancho: 120 cm (una silla de rueda) y 180 cm (cuando son dos sillas de ruedas).

Señalización: Horizontal y vertical usando el Símbolo Internacional de la Accesibilidad (SIA)

Nota: Las rampas han de terminar en "0" con la calzada y el borde del suelo. Cuando la extensión de la rampa supere a los 900 cm se debe colocar un descanso, además de barandas con pasamanos doble. El % de pendiente recomendado en rampas transversalmente es de un 2%.

### Cabina sanitaria:

El baño debe contar con un espacio libre de obstáculos similar a un círculo de 150 cm diámetro, con unas medidas mínimas de 180 cm de ancho x 190 cm de profundidad.



Gráficos: Guía de Accesibilidad del CONADIS

### Especificaciones de acuerdo con la Guía de Accesibilidad del CONADIS:

- 1) Inodoro mural. Altura del asiento 46 cm, fondo > 60 cm.
- 2) En el lavamanos utilizar grifería con diseño de palanca o de sensor, ubicada a 46 cm del borde exterior del lavamanos. Debe tener bordes sin aristas vivas. Su base debe medir 70 cm de ancho x 60 de profundo y estar ubicada a 80 cm de altura.
- 3) Espejo de inclinación graduable de 10 a 15 grados.
- 4) Barra de apoyo mural abatible, largo 79 cm, altura 80 cm.
- 5) Barra de apoyo fija, largo 170 cm, altura 80 cm.
- 6) Barra de apoyo fija, largo 41.5 cm, altura 80 cm.
- 7) Interruptor de mando por contacto con indicación a relieve.
- 8) Cerraje de palanca, a 90 cm de altura.

- 9) Tragante de piso.
- 10) Piso antiresbalante.
- 11) Luminaria fluorescente de un tubo de 20 Watts con protección de poliéster.
- 12) Urinal: se colocará a 40 cm del piso y la palanca de 90 a 120 cm.

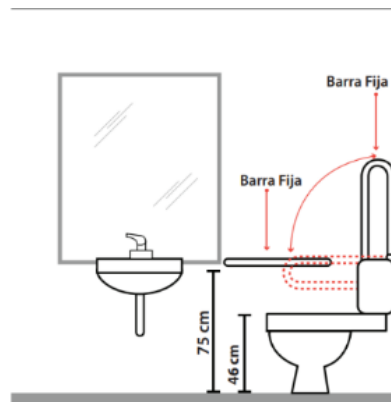


Gráfico: Guía de Accesibilidad del CONADIS

Nota: La puerta debe abrir hacia afuera, con un espacio libre de paso de 90 cm de ancho y que pueda mantenerse abierta sin sujetarla, y señalizada con el símbolo internacional de accesibilidad. La distancia entre barras estará entre 70 y 80 cm. Los portapapeles deben ser colocados a 80 cm de altura y la jabonera debe estar colocada a 120 cm de altura y colocada al costado de los lavamanos.

#### **Oficinas y entornos laborales, pisos, escaleras, ascensores, rampas en cruces, puertas y otros aspectos:**

Todos los lineamientos para contemplarse en el aspecto de accesibilidad del INESDYC serán acogidos, principalmente, de los dispuestos por la Guía de Accesibilidad del CONADIS, que se encuentra disponible en su portal web, y la implementación del SINAC en el instituto, así como las contribuciones se reciban de entidades o personas afines al tema.

### 2.1.1 Línea de acción del INESDYC en materia de accesibilidad física

-Implementación del Sistema Nacional de Evaluación de Accesibilidad (SINAC) del CONADIS, así como también tomar en cuenta la existencia de la Norma UNE-170001 en temas de accesibilidad universal y accesibilidad física.

-Aplicación general de la Guía de Accesibilidad del CONADIS (recurso disponible en el portal web del CONADIS), de lo que pueda ser adaptable al instituto.

Contemplar la inserción de:

- Sistemas de información y/o mapas de las instalaciones educativas con señales en audio.
- Mapas con direccionamientos de las instalaciones educativas en Braille.
- Identificaciones en Braille en entradas de aulas, oficinas administrativas, salones, entre otras.
- Ascensores con audio informativo de pisos y áreas de traslado, con sistema Braille en las teclas de numeración de los pisos.
- Franjas podó táctiles en bordes que sirven para advertir desniveles, escaleras, bordes al vacío.
- Franjas de encaminamiento en rampas o escaleras.

### 2.2 Pautas de accesibilidad en el proceso de enseñanza - aprendizaje (consejos y buenas prácticas en el aula y docentes)

Se permitirá igual oportunidad para todos los estudiantes, para que dispongan de mecanismos de acceso y sean involucrados en el diseño de procesos o proyectos del INESDYC, no importando su condición.

Se debe contar con equipos y material pedagógico específicos para la educación, capacitación y recreación de las personas con discapacidad, así como con elementos y equipos de tecnología de la información, de las comunicaciones y señalizaciones.

En cumplimiento del Reglamento 363-16 de la Ley 5-13, sobre Discapacidad en la República Dominicana, en su artículo 25, el INESDYC como instituto de educación superior "(...) velará en el otorgamiento de becas totales a las personas con discapacidad, equivalente a por lo menos el 1% de

la matrícula inscrita. En los casos que la matrícula sea inferior a 100, se otorgará al menos una beca total a un estudiante con discapacidad”.

Acorde con las Orientaciones Generales para la Atención a la Diversidad, del Ministerio de Educación, en su *Guía para la realización de ajustes curriculares individualizados (ACI)*, se mencionan algunas pautas a tomar en cuenta, que aplican en materia educativa al instituto: <sup>22</sup>

-De manera transitoria o de manera permanente, los estudiantes indistintamente pueden solicitar o necesitar apoyos específicos.

-Flexibilizando la estructura curricular, la institución podrá adaptarse a las diversas individualidades de cada estudiante, y con ello garantizar una accesibilidad de aprendizaje para cada uno de los estudiantes.

-El que existan diferencias contribuye a aprovechar oportunidades para aprender y desarrollar a los estudiantes, así como a los docentes y a la comunidad académica del instituto.

-Las Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE), provienen de la interacción de variados elementos que se precisan de acuerdo con el contexto educativo en el cual se exteriorizan.

- El instituto debe contar con servicios y recursos de apoyo especializado para los estudiantes que lo requieran. (Orientaciones a favor de esto son mencionadas en este Manual para su aplicación). El equipo de gestión del INESDYC ha de promover en la comunidad académica una cultura para reconocer y valorar la diversidad, así como animar hacia acciones positivas en torno a las diferencias de todo tipo, poseer altas expectativas en los alcances de aprendizaje de cada uno de los alumnos, otorgándole valor al esfuerzo y los resultados de aprendizaje que todos ellos alcanzan, y propiciar un clima afectivo que beneficie el aprendizaje y relaciones interpersonales. <sup>23</sup>

A continuación, acorde con el *Manual para la integración de Personas con Discapacidad en las Instituciones de Educación Superior*, de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (UNUIES), de México, se presentan recomendaciones y pautas en cuatro dimensiones: en la estructura curricular, formación docente, en la docencia, y accesibilidad al currículo.

---

<sup>22</sup> Orientaciones Generales para la Atención a la Diversidad. *Guía para la realización de ajustes curriculares individualizados (ACI)*. Ministerio de Educación, Rep. Dom.

<sup>23</sup> Ídem.

### 2.2.1 Estructura curricular

En la estructura curricular se recomienda la inserción de contenidos de inclusión en las asignaturas, sin excluir que, si la estructura vigente lo permite, puedan incorporarse materias optativas, además de cursos extracurriculares, tanto disciplinares como de sensibilización de la problemática. Asimismo, en esa dirección formativa, se pueden organizar espacios de análisis en sus distintas modalidades, para abordar el asunto desde distintas ópticas la discapacidad.<sup>24</sup>

Deben ser parte de la estructura curricular los proyectos de inclusión de la institución, ya que la inclusión de temas concernientes a la discapacidad dentro de las clases que así lo ameriten ejercerá un bien de manera continua, para que cada día se puedan ir eliminando poco a poco las barreras de todo tipo que limitan la accesibilidad por la carencia de información y formación académica en dicha asignatura.

Existen dos acápites para la estructura curricular: la formación de los maestros, como portadores de la incorporación de contenidos en materia de discapacidad y los ajustes de acceso al currículum. Esto último se entiende como los apoyos técnicos, didácticos y humanos orientados a facilitar la óptima incorporación académica de los estudiantes con discapacidad.<sup>25</sup>

### 2.2.2 Recomendaciones formación docente

Se hace menester, realizar un censo de los docentes, para conocer los recursos y capacidades con los que se puede contar.<sup>26</sup>

- Docentes de las diversas asignaturas que tengan ya experiencia con estudiantes con discapacidad y el tratamiento educativo. Investigar dentro de estos docentes la retroalimentación de lo que han hecho, así como los retos que se vieron enfrentados a la hora de impartir clases con personas con discapacidad y sus éxitos en ciertas prácticas.
- Considerar a los docentes que tienen familiares o amigos cercanos con alguna discapacidad y que han podido desarrollarse cumpliendo ciertos criterios en las estrategias y tratos en las acciones o dificultades operativas cotidianas.
- Docentes dispuestos a comprometerse.
- Indagar si han tenido experiencias en temas de inclusión, recopilarlas y documentarlas.

---

<sup>24</sup>Manual para la integración de Personas con Discapacidad en las Instituciones de Educación Superior, de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (UNUIES). México.

<sup>25</sup> Ídem

<sup>26</sup> Ídem

El espacio de los maestros debe de contemplar dos asuntos significativos:

- La actualización y capacitación de los maestros que se encuentran en la comunidad académica en sus diversas áreas.
- La ejecución de la docencia tanto en su papel de formar a profesionales, como de formar de manera integral al ser humano.

#### **Actualización y formación de los maestros:**

- Sensibilizar sobre las vicisitudes y/o problemáticas de la discapacidad.
- Métodos didácticos específicos para alumnos con discapacidad visual, auditiva, motora u otras.
- Actualización disciplinar en materia de discapacidad.

A continuación, se mencionan algunos ejemplos de contenidos a insertarse en distintas asignaturas o temáticas, relacionadas, que pueden ser contempladas en el INESDYC:

- En asignaturas con temas de derecho: conocimiento de la legislación en la temática de discapacidad. Propuestas de legislación. Derechos fiscales. Rectificación e incremento de leyes, como la ley del trabajo, leyes de seguridad social, derechos laborales, uso apropiado de lenguaje inclusivo y no compasivo, etc.
- Temas de comercio exterior y aduanas, relaciones internacionales y afines: Conocimiento de los derechos y vías para transportar y facilitar el acceso aduanal en equipos donados, los diferentes equipos de apoyo, material de contingencia, medicamentos y efectos especiales.
- Temas tecnológicos: alarmas sonoras y visuales, adaptaciones e innovación tecnológica de apoyo para el uso y acceso: silla de ruedas eléctricas, por comando de voz, con diseño ergonómico, prótesis electrónicas, detectores de obstáculos para personas ciegas. Desarrollo de hardware y periféricos, especializados para uso y rehabilitación de personas con discapacidad.
- Temas económicos, sociología: estudios de impacto económico de la inserción de personas con discapacidad al mundo social, cultural y al productivo, como consumidores de bienes y servicios.

**Foros de discusión:**

De manera presencial: A través de encuentros intencionados para generar discusiones y la formulación de opciones y prácticas inclusivas.

De forma virtual: A través de las plataformas virtuales, web institucional o entre instituciones, donde se pueda generar las discusiones y planteamientos en materia de discapacidad.

La ejecución de reuniones, encuentros, y diversas formas de intercambio de conocimientos y prácticas en avances, tanto de manera local como internacional.

**2.2.3 Docencia**

Algunas características de la formación académica en una universidad incluyente deben ser que profesores de nuevo ingreso sean capacitados y sensibilizados y estos a su vez puedan formar a otros profesores que se incorporen posteriormente.<sup>27</sup>

Se debe tener una misma meta para todos los estudiantes, lo que ha de ajustarse son los métodos para la enseñanza, de acuerdo con las competencias y cualidades presentadas en dichos alumnos.

- Mantenerse en la vanguardia con los diversos métodos de enseñanza a nivel virtual, y otros modelos educativos en beneficio para las personas con discapacidad. (Ver recomendaciones a docentes, más adelante, y los recursos tecnológicos recomendados en las líneas de acción para el Departamento de Tecnología en este manual, así como referencias de otros recursos y apoyos en ANEXO 1).
- Mantener un espíritu de dedicación y apoyo para optimizar las competencias, formaciones y experiencia docente, tanto para maestros, investigadores o alumnos, no importando si tienen o no discapacidad.
- Generar expertos en la cosmovisión integral para el logro y gestión de alternativas para prevenir, diagnosticar, rehabilitar, apoyar e incluir en beneficio de las personas con discapacidad, con avances tecnológicos.
- Que desde las altas instancias y cada nivel en la sociedad exista un apoyo decidido, con énfasis en las entidades educativas, para lograr que tanto la docencia como las investigaciones sean orientadas hacia una comprensión más incluyente y diversa.
- A raíz del análisis de los docentes en materia de inclusión, compartir sus experiencias positivas y prácticas con la sociedad y otros grupos de interés en apoyo a la diversidad.

---

<sup>27</sup>Manual para la integración de Personas con Discapacidad en las Instituciones de Educación Superior, de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (UNUIES). México.



- Mantener a los docentes actualizados en temas de inclusión, con el fin de que puedan adecuar los accesos al currículum de la manera más idónea. Si han de iniciarse diversos cursos, comenzar por el que posee una persona con discapacidad.
- De manera comprometida sensibilizar a los docentes en temas de inclusión, puesto que, si su perspectiva y actitud no es positiva hacia las personas con discapacidad, es difícil o casi imposible que se logren las metas. Así como los docentes actúen, influirán en los alumnos.

#### 2.2.4 Acceso al currículum

Este acceso se refiere a la manera en que se logrará que los estudiantes con discapacidad puedan acceder a las capacitaciones ofrecidas en la Institución. A continuación, se indican algunas pautas:

Para iniciar, dentro de los ajustes y adaptaciones del currículum, se refiere a: modificar o proveer recursos en los medios personales, los materiales y ordenación, para comunicarse el instituto con estos alumnos de manera accesible y con facilidades para ejecutar un desarrollo del currículum óptimamente.

##### Para alcanzar esto se ha de:

- Adecuar las metodologías para generar ajustes y adaptaciones en el acceso a la estructura curricular, a través de recursos multisensoriales en el instituto, no solo para los alumnos en general, sino para los que tienen discapacidad.
- Tomar en cuenta las retroalimentaciones recibidas por parte de los mismos estudiantes con discapacidad para insertarlos en las adecuaciones de la estructura y del acceso curricular.
- Cada docente en su programa de clase ha de adecuar el acceso al currículum y realizar los ajustes para cumplir con los temas y contenidos de la asignatura.
- Hacer uso de herramientas que colaboren y contribuyan a que los estudiantes con discapacidad puedan involucrarse y participar en las actividades académicas que se han programado, velando la participación de todos.
- Junto con los estudiantes con discapacidad, los profesores deben decidir la mejor forma de cómo evaluar lo que ellos han realizado para que los alumnos aprendan; igualmente, determinar qué aprendizajes han adquirido, a través de la realización de dicha evaluación adaptada a las necesidades educativas que surjan de los alumnos con discapacidad.
- Lo preferible es poder proveer una atención personalizada para incrementar los logros de las metas educativas.
- Es recomendable acogerse a las herramientas de la didáctica multisensorial que se refiere a “(...) un método pedagógico de interés general para la enseñanza y aprendizaje de las ciencias

(...) que utiliza todos los sentidos humanos posibles para captar información del medio que nos rodea e interrelacionar estos datos, a fin de formar conocimientos multisensoriales completos y significativos”.<sup>2829</sup>

### 2.2.5 Recomendaciones a docentes, a nivel general, para diversas discapacidades

Estas recomendaciones están en concordancia con las referencias bibliográficas citadas en este manual. Aquí también se muestran recomendaciones para la Vicerrectoría Académica, como una primera parte, ya que sus líneas de acción están citadas más adelante en este manual.

- Que la Vicerrectoría Académica avise con tiempo a los maestros que tendrán un estudiante con discapacidad visual, o de otra índole, en el programa académico a iniciarse.
- Tomar en cuenta durante la enseñanza, si, por ejemplo, tienen un estudiante con discapacidad visual, y el docente está explicando un mapa para aspectos geopolíticos, se brinde una detallada explicación para que los que no pueden visualizarlo logren comprender mejor, de manera espacial, la ubicación de los países y su entorno geográfico. También describir o verbalizar lo que usted esté señalando o mostrando.
- Garantizar la accesibilidad a todos los materiales utilizados en las clases, así como a los exámenes, presentaciones, etc. Antes de iniciar dichas clases, que los documentos que los profesores producen se digitalicen y se pongan a disposición de los estudiantes con discapacidad, ya sea mediante la plataforma virtual del INESDYC, la remisión de correos electrónicos, o cualquier otra vía, de manera que puedan estar en igualdad de condiciones con el resto de sus compañeros. La bibliografía para usarse durante ese curso o taller, remitirla con anticipación en formatos accesibles. (Ver recomendaciones para convertir un documento en Word o PDF accesible más adelante, en tácticas para docentes para con personas con discapacidad visual, así como opciones accesibles recomendadas en admisiones para toma de evaluaciones para algunas discapacidades.
- Los libros para utilizarse en una asignatura impartida en el INESDYC deben verificarse previamente a su utilización, que se encuentren digitalizados, o de lo contrario ponerse en contacto con el servicio para esos fines en la Biblioteca Nacional (ver referencias en Anexo 1), en caso de no encontrarse digitalizado, o en otros formatos accesibles para el usuario, en el instituto.

<sup>28</sup> Didáctica multisensorial de las ciencias. Madrid: Paidós, Soler, M. (1999).

<sup>29</sup> Manual para la integración de Personas con Discapacidad en las Instituciones de Educación Superior, de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (UNUIES). México.

- Antes de impartir clases, si va a tener un estudiante con discapacidad, debe repasar este manual, sus acápites para docentes y lineamientos del trato digno, según el tipo de discapacidad.
- En la remisión de correos electrónicos a los estudiantes, procurar que el mensaje compartido sea accesible, que las imágenes copiadas tengan siempre descripción debajo, etc. Asesorarse con el Departamento de Tecnología para recibir orientaciones al respecto.
- Recuerde que debe tratar al estudiante con toda naturalidad, en esta ocasión lo que usted como docente requerirá, así como el estudiante, solo son más herramientas, para brindar y recibir el mismo trato a todos en igualdad de derechos y condiciones en el acceso a la enseñanza.
- Los profesores que trabajen temas de medio ambiente o de inclusión, deben realizar proyectos y trabajos con los estudiantes, o asignarles temas de investigación en materia de responsabilidad social, inclusión de personas con discapacidad, medio ambiente e igualdad de género, en apoyo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, de acuerdo con las disposiciones y lineamientos de la institución.
- Los docentes y el personal que se dirija a una persona con discapacidad deben evitar pedirle o verbalizarle “que les pida ayuda a los compañeros”. Debe siempre proveerse lo necesario para su individualidad y participación.
- A los estudiantes con discapacidad se les debe ubicar en un lugar que tenga buena visibilidad y tenga lo necesario en cuanto al espacio y a los recursos de apoyo para tomar su clase de manera normal y cómoda.
- Permítales, a los estudiantes, en algunos casos, poder grabar su clase si les es necesario para ellos estudiar.
- El curso o docencia debe tener acceso en múltiples formas si es posible, mientras más formas de acceder a los materiales, mejor: visual, audible, etc. También a la hora de presentar informaciones o exponer, ofrecer diversas vías (textos, gráficos, audios y videos) que contribuyan a la participación en debates y grupos de trabajo.
- Contar con un alto grado de tolerancia cuando existan momentos en el que no todo salga a la perfección o surja algún inconveniente.

- Tratar de evitar los esfuerzos innecesarios en prácticas o actividades asignadas, y buscar lograr los objetivos de una manera práctica y accesible para todos, en la medida de las posibilidades.
- Si hay actividad fuera del INESDYC, procurar con la administración las gestiones en materia de accesibilidad para los estudiantes (tipo de transporte, empaques de alimentos, velar por que el lugar de destino sea accesible, etc.).
- La Vicerrectoría Académica elaborará una guía para orientar la elaboración de contenidos y materiales accesibles para los docentes (diferentes formatos y metodologías, técnicas, tiempos, etc.).
- Se promoverán, desde la Dirección de Investigación e Innovación, investigaciones y desarrollo de programas y proyectos en temas relacionados con la discapacidad, según plantea el artículo 57 del Reglamento 363-16 de la Ley 5-13 sobre discapacidad de la República Dominicana.
- Ver los acápites y líneas de acción en los últimos capítulos de este manual, sobre “otros aspectos de responsabilidad social” en materia de igualdad de género y medio ambiente, que colaboran con buenas prácticas que pueden ser aplicadas en las aulas de clases.
- Recuerde la empatía y amabilidad para comprender y comunicarse con la persona.

#### **Tácticas adicionales para docentes hacia estudiantes con *discapacidad auditiva*:**

(Ver también el acápite de protocolos generales establecidos para las personas con discapacidad auditiva citados en este manual).

Aparte de los puntos anteriores, y de los citados en el acápite para los docentes, es bueno emplear las siguientes estrategias de apoyo académico para actividades docentes dirigidas a alumnos con discapacidad auditiva. Estas orientaciones están en concordancia con el *Manual para la integración de personas con discapacidad en las Instituciones de Educación Superior UNUIES de México* y orientaciones de fundaciones nacionales que expresan:

- Entregar a los alumnos, con anticipación, la guía de temas que se utilizará en clases, en formato asequible para ellos.

- En caso de encontrarse con una persona con discapacidad auditiva, siempre acercarse al equipo de orientación para con las personas con discapacidad, de la institución, a fin de recibir orientaciones, para que conozca sobre la discapacidad auditiva y entienda sus limitaciones (este manual será la guía oficial estándar para esta comprensión).
- De acuerdo con las posibilidades, la institución debiera contar con un intérprete de lengua de señas (o con voluntarios, personas del servicio social o docentes) en las aulas, exámenes, conferencias, cursos etc.
- Ubicarlos en las primeras filas o espacios adecuados para su mejor aprovechamiento de la clase. Hablar claramente y de frente, y recordar el uso de la pizarra, audiovisuales, etc., para propiciar una mayor comprensión. Al caminar en el salón mantener el rostro visible, para aquellos que pueden leer los labios mientras imparte la clase.
- Después de escribir en la pizarra, explicar lo escrito o dibujado, pero sin irse muy lejos a lo largo de todo el salón. Escribir primero en la pizarra y luego explicarlo de frente, para que puedan leerle los labios de manera correcta.
- Lo que se proyecte en recursos audiovisuales, PowerPoint, películas, videos, etc., debe tener subtítulos, descripción por escrito de lo expuesto o un espacio (cuadro) interpretado en lengua de señas. De preferencia, emplear presentaciones visuales para que las personas sordas puedan entender los ejemplos. Hacer uso también de materiales gráficos diversos.
- Hacer uso de los recursos tecnológicos citados en este manual con apoyo del equipo tecnológico del instituto.
- Motivar a todos los estudiantes, y en particular a ese estudiante con discapacidad, a participar de las actividades, con el fin de promover la inclusión social.
- Tener presente que no es asunto fácil el poder leer los labios y escribir al mismo tiempo.
- En diversos momentos de la clase debe estar pendiente y verificar si el estudiante con discapacidad auditiva está comprendiendo lo expuesto en la clase, para si no, hacer los ajustes necesarios.
- Sin bajar el nivel del conocimiento que se quiere alcanzar, tratar de que los exámenes no sean orales, sino por escrito y en selección múltiple preferiblemente, o con asociación o preguntas

directas. Procurar que las barreras de comunicación no afecten el nivel que se desea evaluar ni se vean infravalorados.

### **Tácticas adicionales para docentes hacia estudiantes con *discapacidad visual*:**

(Ver también el acápite de protocolos generales establecidos para las personas con discapacidad visual citados en este manual).

Aparte de los puntos anteriores, y de los citados en el acápite para los docentes, es bueno aplicar las siguientes estrategias de apoyo académico para actividades docentes dirigidas a alumnos con discapacidad visual. Estas orientaciones están en concordancia con el *Manual para la integración de personas con discapacidad en las Instituciones de Educación Superior* (UNUIES), de México, y con las orientaciones de fundaciones nacionales que señalan que:

- Todo gráfico expuesto en clase debe ser bien explicado y descrito de manera verbal.
- Si se cuenta con los recursos, proveerles los exámenes en Braille, o en audio, para ser decodificado en el formato específico.
- Los muebles del aula deben mantenerse en los mismos lugares.
- Insertar materiales multisensoriales para el mejor aprovechamiento de la clase por los estudiantes con discapacidad visual.
- Retroalimentarse, con el mismo estudiante, las formas más convenientes para su aprendizaje. Él puede ser un buen guía.

### **Convertir un documento en Word *accesible*:**

Si desea que un documento en Word sea “Documento digital accesible”, el proceso para verificar es:

- Tener abierto en Word el documento que desea tener accesible.
- Darle clic a Archivo
- Darle clic a Información
- Darle clic a Comprobar si hay problemas
- Darle clic a Comprobar accesibilidad

En el extremo derecho le aparecerá una sección donde visualizará tanto a) errores b) advertencias c) sugerencias. Solo deberá seguir las instrucciones y aplicarlas al documento, cada una. Una vez terminado, vuelva a entrar al documento, y hacer la comprobación bajo el mismo proceso descrito arriba. Si usted corrigió correctamente todo, esta vez deberá no visualizarse nada en el campo derecho, y presentarse una nota solamente informando de que “No se encontraron problemas de accesibilidad. Las personas con discapacidad no deberían tener dificultades para leer este documento”.

-Luego, si desea, puede convertirlo en PDF y se guarda como PDF accesible también. Al convertir un texto de Word a PDF se conservan muchas de las propiedades de este. Esto se debe específicamente a que, de origen, el documento cuenta con la información necesaria para ser accesible, aunque hay que tomar en cuenta que en PDF hay muchas que, por la naturaleza del documento, Word no las contempla, lo que puede volverse a revisar, pero es mejor hacerlo desde el campo de verificación de accesibilidad que ofrece ADOBE al PDF.

Estar atentos a proyectos de guías para accesibilidad de documentos que fundaciones y entidades puedan cada día generar como novedad en estas temáticas, pues las necesidades, así como los avances tecnológicos, evolucionan con el tiempo.

**Documento PDF o Word en audio:** Una de las herramientas que el docente puede brindar a un estudiante (sugerencia de una de las estudiantes con discapacidad visual entrevistadas del INESDYC) es la posibilidad de que pueda escuchar la verbalización de cualquier documento en Word o formato PDF, a través de descargar en el móvil celular la aplicación digital llamada *Voice Dream Reader*. No es que el documento se queda como grabación, pero sí funciona como lector. En caso de que el estudiante no disponga de los recursos para tenerlo en su propio celular, se recomienda que en la División de Biblioteca cuente con una tableta con esta aplicación instalada para ofrecer ese servicio a los estudiantes y así puedan escuchar diversos documentos y libros digitales.

Nota: Para los demás requerimientos en otros tipos de discapacidades, ver los protocolos citados en este manual y los mismos han de ser adecuados de acuerdo con los requerimientos técnicos a lugares.

Finalmente se resumen 10 pautas para lograr mejores actitudes:

- 1) Buscarle siempre el lado positivo a la discapacidad.
- 2) Prestar atención a las soluciones.
- 3) Dejar que las personas con discapacidad puedan desarrollarse y valerse por sí mismos, en la medida de las posibilidades.
- 4) Usar los términos correctos como decir "personas con discapacidad", pero recuerde: siempre se ha de referir a la persona por su nombre.
- 5) Tener cuidado con los mitos.
- 6)) Cuidar de que no se profesen antivalores hacia las personas con discapacidad.
- 7) No exagerar.
- 8) Tratar de ver todos los puntos de vista.
- 9) Proveer informaciones que normalicen el aula.
- 10) Proveer información en formatos accesibles y estén en disponibilidad.

### 2.3 La relación y el trato con el estudiante, personal y visitantes con discapacidad en el INESDYC (líneas generales)

“Alguien hizo un círculo para dejarme fuera, yo hice uno más grande para incluirlos a todos.”  
Nativo americano desconocido

Se recuerda siempre la frase citada en la introducción de este manual de la UNESCO: “El mensaje central es simple: todos los estudiantes cuentan, y cuentan por igual”. El INESDYC acoge el trato igualitario para todos sus estudiantes, personal y visitantes. Uno de los retos en la sociedad es arraigar esa cultura de inclusión en todos sus ámbitos, en especial en el tema principal de este manual para con las personas con discapacidad.

En adición a las pautas mencionadas en el punto anterior, en especial para el trato de docentes y estudiantes, a continuación, acorde con lineamientos del Consejo Nacional de Discapacidad en su *Guía de Atención Sanitaria*, se refieren algunos puntos que pueden ser tomados en cuenta en el instituto para la relación y trato digno en varios acápites generales, tales como:

- Una persona tiene discapacidad cuando una o más deficiencias se enfrentan a barreras físicas que impiden el acceso al entorno, a la comunicación e información, a los servicios, a la educación, a la salud, al trabajo, y por barreras actitudinales (prejuicios o estereotipos), limitando así la participación y el ejercicio de derechos de la persona.
- El trato con cualquier persona que presente alguna discapacidad es algo que debe ser asumido para cada tipo, ya que son condiciones diferentes, por ello se hace de especial llamado de atención a que se estudien y se conozcan los tratamientos en cada caso. Se debe dar un trato digno en condiciones de igualdad a todos los estudiantes, incluidos los estudiantes con discapacidad, teniendo en cuenta las necesidades específicas que podría tener la persona de manera particular.
- Tanto una persona con discapacidad o sin discapacidad pueden ofrecer una calidad en el servicio, solo que en uno de los casos necesitará ciertas herramientas para desenvolverse con igualdad.
- Las personas con discapacidad merecen el mismo trato que las personas sin discapacidad, por lo cual es importante evitar la compasión, el asistencialismo y la discriminación.
- Se ha de conversar de manera clara, utilizando palabras sencillas, evitar ofrecer instrucciones y explicaciones ambiguas, en caso de que la persona lo requiera. Se debe estar seguro de que lo comunicado ha sido comprendido; y que el personal de servicios sea sensibilizado en el trato digno y en el respeto de los derechos hacia las personas con discapacidad.



- Dirigirse siempre a la persona a la cual se está prestando el servicio. Utilizar la terminología correcta para referirse a las personas con discapacidad.
- Disponer de un entorno accesible (libre de obstáculos punzantes o sobresalientes o de cualquier otro elemento no estructural que pueda convertirse en un elemento de riesgo o imposibilitar el libre tránsito), donde todas las personas puedan moverse de forma cómoda, independiente y segura.
- Las vías comunicativas del instituto deben ser claras, y se puedan comprender de manera fácil, así como han de ser accesibles para todo tipo de persona.
- Que exista el Braille y el sistema audible en el ascensor.
- No dejar de contemplar opciones como WhatsApp o por correo electrónico para comunicaciones que se les deba remitir.
- Capacitar a todo el personal en especial docentes y personal de servicio al cliente, que tengan contacto con los estudiantes o visitantes en el trato digno a personas con discapacidad y curso básico de lengua de señas.
- Hacer accesibles en lengua de señas las mismas informaciones que se ofrecen en las pantallas informativas o correos (un video grabado etc.)
- Los docentes nunca decir "Dile a tu compañero que te ayude" a un estudiante con discapacidad.
- Las vías comunicativas del instituto deben ser claras, para que se puedan comprender de manera fácil, así como han de ser accesibles para todo tipo de persona.
- Que exista el Braille y el sistema audible en el ascensor.
- No dejar de contemplar opciones como WhatsApp o por correo electrónico para comunicaciones que se les deba remitir.
- Capacitar a todo el personal, en especial a los docentes y al personal de servicio al cliente que tenga contacto con los estudiantes o visitantes, en el trato digno a personas con discapacidad, y facilitarles un curso básico de lengua de señas.
- Hacer accesibles en lengua de señas las mismas informaciones que se ofrecen en las pantallas informativas o correos (un video grabado, etc.).
- Los docentes nunca deben decirle a un estudiante con discapacidad: "dile a tu compañero que te ayude".

#### **Trato general a todas las personas con discapacidad según el CONADIS:**

- Actuar con naturalidad, ante todo.
- Preséntate y trátala como te gustaría que te traten a ti.
- Sé cordial e inclúyela en lo que haces.
- Escúchale con atención y dedica el tiempo que requiere, sino entiendes pregúntale.

- Dirígete directamente a la persona, no a su acompañante.
- Brindar el mismo sentir de trato que se le ofrece a cualquier otra persona.

Todo servidor público o docente del INESDYC debe conocerse los lineamientos de este presente manual para que en cada una de sus áreas pueda brindar el trato digno que todos se merecen, y conocer cómo manejarse.

## 2.4 Guía de terminología

Acorde con el Consejo Nacional de Discapacidad, a nivel general existen muchas confusiones acerca del término correcto para referirse a las personas con discapacidad, y es menester impulsar la unificación de términos para el mejor trato que se pueda brindar a la sociedad para cumplir con las exigencias nacionales e internacionales en materia de inclusividad.

Es el propósito de este manual que el INESDYC, desde su personal administrativo, educativo, docente, etc., utilice los términos adecuados en su servicio a la sociedad y grupos de interés. No debe llamarse a una persona por la condición en que se encuentre, se debe recordar que lo más importante a resaltar es la condición de “persona” que esta posee, su dignidad y respeto de derechos, y no puede ser juzgada por el hecho de vivir con una discapacidad. Términos como *tullidos*, *inválidos*, *minusválido*, *impedidos*, *incapacitados*, *especiales*, no deben emplearse en el lenguaje de la institución, si debes dirigirte a él o a ella, hazlo por su nombre.

De acuerdo con el documento de terminología del CONADIS, la manera de referirnos a las personas que poseen los diversos tipos de discapacidades ha de ser bajo la nomenclatura de *personas con discapacidad*, no como una forma de referirnos de manera definitiva, pero si como el menos ofensivo, establecido por la Convención de las Naciones Unidas que tiene alcance universal, habiendo sido ratificada por la casi totalidad de los estados.<sup>30</sup>

Estas personas con discapacidad tienen derecho a enriquecer a la humanidad con sus aportes y a que sea respetadas sus diferencias, como expresión enriquecedora de la diversidad humana.

No debe existir ningún letrero con el término de *Entrada para minusválido*, el término adecuado sería “ENTRADA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD”.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas dice “Hay que recordar que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción de las personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales, o sensoriales

---

<sup>30</sup> Conociendo la terminología apropiada para referirse a las personas con discapacidad. CONADIS, 2020.

y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

A continuación, se presenta un cuadro con las terminologías apropiadas:

# TERMINOLOGÍAS APROPIADAS

INAPROPIADA 



APROPIADA 

## TERMINOLOGÍAS GENERALES

Anormal - Deficiente  
El/La/ Enfermito/a - Incapacitado/a  
Personas diferentes / especiales

Personas con discapacidad...(tipo de discapacidad)  
*\*No corresponde referirse a una persona sin Discapacidad como normal respecto a una persona que tiene discapacidad.*

Lenguaje de Señas

Lengua de Seña  
Comunicación que utilizan las personas con Discapacidad Auditiva y las personas oyentes.

Relegado  
Confinado/a a una silla de ruedas

Persona que usa o se traslada en silla de rueda

Postrado/a  
Víctima - Afectado/a de... parálisis, autismo vegetal, etc.

Persona que:  
Que representa Discapacidad... - Que vive con Discapacidad... - Que tiene Discapacidad...



## TERMINOLOGÍAS POR DISCAPACIDAD



Minusválido/a - Lisiado/a  
Inválido/a - Paralítico/a  
Mutilado/a - Cojo/a -Tullido/a

Personas con Discapacidad Físico Motora



El/La Cieguito/a  
El/La Invidente - No vidente

Personas con Discapacidad Visual  
Persona Ciega  
Persona con Deficiencia Visual

Mongólico/a - Retardado/a  
Retardado/a Mental

Personas con Discapacidad Intelectual (Cognitivo)



Insano/a - Demente  
Loco/a - Trastornado/a  
Esquizofrénico/a

Personas con Discapacidad Psicosocial



El/La Sordo/a - Sordito/a  
Sordomudo/a - El/La Mudo(a)

Personas con Discapacidad Auditiva  
Persona Sorda  
*\*Las Personas con Discapacidad Auditiva no son mudas.*



### 3. CAPÍTULO III. PROTOCOLOS

#### 3.1 Protocolo de atención hacia las personas con discapacidad físico-motora

Definición de persona con discapacidad físico-motora: Son las personas que poseen “deficiencia provocada por alguna disfunción en el aparato locomotor. Como consecuencia se pueden producir alteraciones posturales, de desplazamiento o de coordinación en los movimientos del cuerpo”.<sup>31</sup>

Acorde con el CONADIS, las personas con discapacidad físico-motora pueden presentar límites en la movilidad que se potencializan cuando existen barreras físicas. Estas conocen sus propias limitaciones en cuanto a sus competencias. Ellos son capaces de identificar los trabajos que pueden ejecutar de forma independiente o las que necesitaría algún apoyo.<sup>32</sup>

Terminología apropiada para dirigirse: Personas con discapacidad físico-motora.

#### Protocolo de acuerdo con líneas del CONADIS para personas con discapacidad físico-motora:

- Diríjase a la persona siempre por su nombre, no por su discapacidad. Ejemplo: Sra. Leticia, ¿en qué puedo ayudarle?
- Primero pídale que le explique qué puede hacer para ayudarle. Ejemplo: Buenos días, bienvenido al INESDYC, ¿cómo puedo ayudarle?
- Si te indica que necesita tu ayuda, ten cuidado al bajar las aceras o escalones.
- Nunca tocar el dispositivo de apoyo que la persona utiliza (sillas de ruedas, bastón, muletas) sin ser previamente autorizado a hacerlo.
- No agarres la silla por los brazos. Al momento de asistir a una persona en silla de ruedas, siempre pregunta cuál es la mejor forma de sujetar la silla y no la muevas sin antes preguntar.
- Al hablar con ella, siempre que sea posible, debe sentarse o situarse al mismo nivel de la persona. Haga contacto visual y trate de posicionarse de manera que quede al nivel de los ojos de la persona.
- Adapta los desplazamientos internos en los diferentes ambientes para facilitar la movilidad de forma independiente y segura. Despeje el camino antes de que la persona llegue, reacomode los muebles u objetos de forma tal que una persona que usa andador, bastón, muletas o silla de ruedas pueda pasar sin problemas.
- Habla directamente al interesado, no al acompañante.
- Informa de las adaptaciones o facilidades existentes, rutas adaptadas y demás.

<sup>31</sup> Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Ministerio de Trabajo, PNUD y CONADIS. 2021

<sup>32</sup> Guía de interacción de personas con discapacidad. CONADIS.

- A la hora de diseñar actividades toma en cuenta las adaptaciones y los tiempos de estas, para minimizar la fatiga y fomentar la participación.
- No debe recostarse, empujar, colgar cosas en la silla de ruedas, caminador, andador, etc., a menos que la persona se lo pida o indique. La silla de ruedas es parte de su espacio personal.
- Antes de usted comenzar a movilizar a una persona en silla de ruedas hacia algún lugar del edificio o espacio, debe preguntarle si necesita colaboración, y en caso de ser positivo, preguntarle cómo le puede brindar esa colaboración.
- Si son personas con capacidad de movilidad reducida que caminan despacio o usan muletas, ajusta siempre tu paso al de ellos, evita empujones; debe consultarle antes si desea que le ayuden con alguna carga, no quitarles o separarlos de sus muletas o bastones.
- Ver otros protocolos adicionales para docentes en el acápite de este manual de recomendaciones para los docentes.

### 3.2 Protocolo de atención hacia las personas con discapacidad visual

Definición de persona con discapacidad visual: Son las personas que poseen una “alteración o pérdida parcial o total del sentido de la vista. La discapacidad visual abarca la discapacidad visual moderada y grave y la ceguera. La discapacidad visual moderada y la visual grave se reagrupan comúnmente bajo el término *baja visión*, y el total de casos de discapacidad con origen visual está representado conjuntamente por la baja visión y la ceguera”.<sup>33</sup>

Acorde con el CONADIS, las personas con discapacidad visual pueden utilizar los sentidos, tanto del oído como del tacto para perfeccionar su orientación en el lugar. Las personas con discapacidad visual, una vez el entorno rompe con las barreras, puede desenvolverse perfectamente.<sup>34</sup>

**Terminología apropiada para dirigirse:** Personas con discapacidad visual, persona ciega o persona con deficiencia visual.

**Protocolo acorde con los lineamientos del CONADIS para personas con discapacidad o deficiencia visual:**

- Diríjase a la persona siempre por su nombre, no por su discapacidad. Ejemplo: “Sra. Leticia, ¿en qué puedo ayudarle?”.
- Identifícate y pregúntale si necesita tu apoyo. Si te responde que no, entiéndelo. Ejemplo: Saludos, soy Leticia asistente de la División de Admisiones, ¿en qué le puedo servir o ayudar? ¿Le gustaría que le ayude a trasladarla hasta el lugar de su entrevista o reunión?


<sup>33</sup> Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Ministerio de Trabajo, PNUD y CONADIS. 2021.

<sup>34</sup> Guía de interacción de personas con discapacidad. CONADIS.

- Si responde que sí, ofrécele tu hombro o antebrazo y déjale utilizar su bastón o coloca la mano de la persona ciega en el hombro de la persona guía.
- Al momento de ofrecer acompañamiento nunca tocar el bastón o la mano que lo sostiene.
- El guía de la persona con discapacidad visual siempre debe estar ubicado del lado contrario a la mano en la cual se sujeta el bastón guía.
- Mantén coherencia en la distribución de los obstáculos pertenecientes a la decoración y su distribución en el espacio.
- Precisa siempre las orientaciones del entorno. Describe los espacios y obstáculos circundantes a la interacción. Sé lo más específico posible con la ubicación y orientación espacial. Ten pendiente los obstáculos a ser salvados (escaleras, pasillos, puertas y demás). Es ideal que utilices términos más orientativos, como “a tu derecha”, “a tu frente”; también es preferible tomar su mano y dirigirla al objeto. Nunca señalar. Ejemplo: al recorrer los pasillos puede ir indicándole: “ahora mismo a su derecha tenemos la biblioteca”; “en tres pasos llegaremos al ascensor o escaleras”, “ya hemos llegado al Aula Magna del INESDYC”, etc. Pero, ojo, evitar obviedades, ya que ellos también tienen otras facultades.
- Al hablar no te cohíbas de utilizar términos como ver, mirar, porque las mismas personas ciegas también lo utilizan.
- Utiliza métodos aumentativos de información (ampliación de caracteres), adaptación de colores y otros formatos como audio o Braille.
- Describe las actividades de forma clara y ofreciendo detalles de ubicación, tiempos, orientación espacial.
- Limita los niveles de ruidos externos, propiciando el uso de las capacidades sensoriales.
- Habla directamente con el interesado, no con el acompañante.
- Utiliza el nombre o toca su mano u hombro como llamada de atención.
- En caso de la persona ser invitada a una cena o almuerzo del instituto, en áreas de comida describe la ubicación usando las manecillas del reloj. Ejemplos: ¿Le puedo orientar sobre el contenido del plato? o Aquí estoy, ¿en qué le puedo ayudar? “El arroz se encuentra entre las 9 y las 12”.
- Si hay más personas en la reunión o entrevista infórmale y preséntalos si es posible también.
- Si la persona toma una prueba en la computadora, podría tener un lector de pantalla y que la prueba pueda ser detectada por este. En su defecto, una alternativa a considerar es permitir a la persona que realice la prueba en su equipo celular con lector de pantalla, si esta cuenta con uno. En caso de que nada de lo anterior pueda darse, podrías leer la prueba y anotar las respuestas.
- Antes de retirarse del espacio, si está en una entrevista con la persona, déjele saber que lo hará. No se vaya sin avisarle.

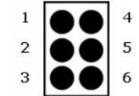
- Si se está explicando un mapa para aspectos geopolíticos en una clase, el docente debe brindar una detallada explicación para que los que no pueden visualizarlo puedan comprender mejor de manera espacial la ubicación de los países y su entorno geográfico.
- Garantizar la accesibilidad a todos los materiales utilizados en las clases. Antes de iniciar las clases los profesores gestionen la digitalización de los documentos o materiales y ponerlos en disposición de los estudiantes con discapacidad, ya sea a través de la plataforma virtual del INESDYC, remitirlos a sus correos, o cualquier otra vía accesible, de manera que puedan estar en igualdad de condiciones con el resto de sus compañeros.
- Evitar hacer exclamaciones como de inconformidad. Cuando veas algo que pueda ser un peligro debes indicárselo claramente.
- Ver otros protocolos adicionales para profesores en el acápite de este manual de recomendaciones para los docentes.

### 3.2.1 Alfabeto Braille



PATRONATO NACIONAL DE CIEGOS, INC.  
DEPARTAMENTO COMUNICACIÓN ESCUELA DE BRAILLE  
ALFABETO BRAILLE

<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>	<b>d</b>	<b>e</b>	<b>f</b>	<b>g</b>	<b>h</b>	<b>i</b>	<b>j</b>	
⠁	⠃	⠉	⠙	⠑	⠖	⠗	⠈	⠊	⠋	
<b>k</b>	<b>l</b>	<b>m</b>	<b>n</b>	<b>ñ</b>	<b>o</b>	<b>p</b>	<b>q</b>	<b>r</b>	<b>s</b>	<b>t</b>
⠅	⠙	⠍	⠎	⠞	⠕	⠏	⠑	⠗	⠎	⠞
<b>u</b>	<b>v</b>	<b>w</b>	<b>x</b>	<b>y</b>	<b>z</b>					
⠥	⠦	⠪	⠬	⠽	⠿					



SIGNO GENERADOR

Fuente: Patronato Nacional de Ciegos, R.D.



### 3.3 Protocolo de atención hacia las personas con discapacidad auditiva

Definición de persona con discapacidad auditiva: Es la persona que posee un “déficit total o parcial en la percepción de los sonidos, a largo plazo o de manera permanente. Puede deberse al resultado de daño en el oído interno o los nervios de este”.<sup>35</sup>

Acorde con el CONADIS, las personas con discapacidad auditiva aprenden del entorno de manera visual. Son llamadas personas sordas porque son competentes de expresar sonidos. Hay variedad de tipos de comunicación posible con las personas con discapacidad auditiva, la mayoría utilizan lengua de señas, algunas pueden leer los labios, otras manejan también la lectoescritura y existe un grupo más pequeño que no está alfabetizado en ningún idioma.<sup>36</sup>

Terminología correcta: Persona con discapacidad auditiva o persona sorda.

#### **Protocolo acorde con los lineamientos del CONADIS para personas con discapacidad auditiva:**

- Diríjase a la persona siempre por su nombre, no por su discapacidad. Ejemplo: “Sra. Leticia, ¿en qué puedo ayudarle?”.
- Antes de iniciar la conversación debes atraer su atención, puedes hacerlo con una señal con la mano, o también algún recurso visual o gestual. Debes atraer su atención antes de que comiences a realizar alguna actividad o acción, o mientras se ejecutan. Para estas personas el elemento principal para comenzar o permitir que se realice la comunicación es la mirada.
- Habla directamente al interesado. Si viene acompañado por alguien que le asiste, dirígete de todos modos a la persona, no al acompañante. Esto, además de asegurar un trato digno y respetuoso, promueve que la persona con discapacidad auditiva pueda observar el lenguaje no verbal y las expresiones que le ayudarán a comprender el mensaje.
- Consúltale a la persona si maneja lectura de labios. Procura hablar en tono de voz habitual, de manera pausada, con palabras simples (en caso la persona lo requiera) y mirándole de frente con naturalidad, vocalizando claramente y sin exageraciones. Repite la información, si es necesario.
- Usa expresiones faciales coherentes con lo que expresa.
- Modera la velocidad y los términos al hablar, debes vocalizar bien las palabras (para el caso de personas con discapacidad auditiva que pueden leer labios y verbalizar), eso es importante para comunicarnos con ellos. Emplea un tono normal de voz, no sirve de nada gritar.
- Utiliza pausas y ayudas visuales para la interacción.






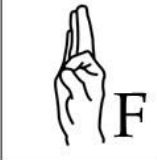
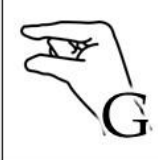






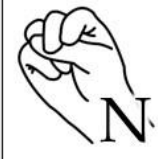






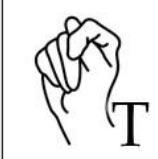






<sup>35</sup> Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Ministerio de Trabajo, PNUD y CONADIS. 2021.

<sup>36</sup> Guía de interacción con personas con discapacidad. CONADIS.

- Colocarse frente a la persona con discapacidad auditiva para iniciar la comunicación, y en caso de tener un intérprete de lengua de señas será mucho mejor. Al momento de usar algún intérprete debe haber espacio suficiente para permitir la interacción entre el intérprete y los interlocutores, de frente.
- Puedes hacer uso de equipos tecnológicos para desarrollar la conversación por escrito, siempre que esta sea la elección consensuada con la persona entrevistada, en especial en los casos de contratación de personal. Más detalles en el acápite sobre inclusión laboral de este manual.
- Si no cuentas con una persona para intérprete de lengua de señas, ya sea de manera presente o virtual, o en caso de que estas personas con discapacidad auditiva no estén alfabetizadas ni tampoco conozcan la lengua de señas, al menos se deben contar con las señales e instrucciones de manera visual.
- Dispón de informaciones en formato audiovisual con subtítulos, Closed Caption y documentación en texto escrito en formato de fácil lectura y con pictogramas descriptivos.
- Evita cubrirte la boca con la mano al hablar.
- Si la persona con discapacidad toma una prueba escrita, es posible que necesite más tiempo. La agilidad en la lectoescritura puede variar.
- Puedes asistirte del celular para que la persona se comunique a través de mensajes de texto o también en una hoja con papel y lápiz en caso de que la persona esté alfabetizada.
- Lo más importante es la actitud que se muestre, manifestando en todo momento el interés por facilitar información y la comunicación.
- Ver otros protocolos adicionales para profesores en el acápite de este manual de recomendaciones para los docentes.

3.3.1 Alfabeto de lengua de señas

## El Alfabeto

 A	 B	 C	 D	 E	 F	 G
 H	 I	 J	 K	 L	 M	 N
 Ñ	 O	 P	 Q	 R	 S	 T
 U	 V	 W	 X	 Y	 Z	

Fuente: Instituto de Ayuda al Sordo Santa Rosa (IASRR)

### 3.4 Protocolo de atención hacia las personas con discapacidad intelectual (cognitiva)

Definición de persona con discapacidad intelectual (cognitiva): Es la persona que posee limitaciones que pueden presentarse en el funcionamiento intelectual y en lo que respecta a las capacidades adaptativas en los dominios conceptual, social y práctico.<sup>37</sup>

Acorde con el CONADIS, las personas con discapacidad intelectual tienen posiblemente restricciones en la habilidad para adecuarse con satisfacción en momentos determinados. Asimismo, pueden encontrar obstáculos para darse cuenta de la presencia de una dificultad, realizar inferencias, seleccionar nueva información, seleccionar y aplicar esa información realizando asuntos parecidos.<sup>38</sup>

Además, estas dependen de la rutina preferiblemente, y de lo familiar, para poder desarrollarse en las actividades diarias o cotidianas, pero en caso tuviere que cambiar de un ambiente por mucho tiempo, requiere un período de adaptación por la persona.<sup>39</sup>

Terminología apropiada para dirigirse: Personas con discapacidad intelectual (Cognitiva).

#### **Protocolo acorde con los lineamientos del CONADIS para personas con discapacidad intelectual (cognitiva):**

- Diríjase a la persona siempre por su nombre, no por su discapacidad. Ejemplo: “Sra. Leticia, ¿en qué puedo ayudarle?”.
- No tenga miedo de ella, ni se burle, respete a la persona.
- No hable de su condición delante de la persona; entiende más cosas de las que usted cree.
- Tenga paciencia, sus reacciones suelen ser lentas. Entra en contacto con ella o con los que la rodean.
- Ten claridad y sencillez en los mensajes expresados, dedicándole el tiempo necesario. Explícate de lo simple a lo complejo.
- Dé ejemplos para transmitir ideas complejas: qué se va a realizar, cuándo y dónde, así como las normas establecidas.
- Verifica que la idea sea transmitida correctamente, usa preguntas de chequeo.
- Adapta los niveles de atención requeridos y el trabajo físico a ser empleado en las actividades que representen esfuerzo o períodos largos de concentración.
- Si vas a hacerle una entrevista escoge un lugar tranquilo para realizarla y así evitar ruidos, interrupciones u otros distractores.
- Realiza preguntas directas y cortas, de manera que puedan ser contestadas con frases cortas.

<sup>37</sup> Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Ministerio de Trabajo, PNUD y CONADIS. 2021.

<sup>38</sup> Guía de interacción de personas con discapacidad. CONADIS.

<sup>39</sup> Guía de atención sanitaria del CONADIS.

- No te dirijas a la persona como si fuera un niño, pues si está optando por un curso o puesto de trabajo en el INESDYC o una institución, no lo es. Adapta la velocidad, complejidad y vocabulario al de la persona.
- Puedes ofrecerle ayuda para completar pruebas escritas o formularios y debes proveerle más tiempo o un descanso si es necesario.
- Muéstrate de manera cómoda y relajada.
- Verificar si necesita el apoyo con alguna medicación, y los posibles efectos secundarios que pueda provocar, en caso de ser necesario en la vida del estudiantado, personal del INESDYC u otro caso en particular.
- Toma en cuenta que la persona con discapacidad entrevistada puede estar siendo asistida por otra que le apoye en este proceso. Más información al respecto, ver la *Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad*, del CONADIS y disposiciones en el acápite de inclusión laboral de este manual.
- Evitarle largas horas de espera para ser atendido en el INESDYC.
- Evitar el uso de siglas, tecnicismos o frases demasiadas largas.
- Recuerde que en caso de que la persona sea un adulto, puede tomar sus propias decisiones, aunque sea con algún apoyo.
- Una persona con discapacidad cognitiva puede presentar alguna dificultad a la hora de tener que tomar una decisión de manera apresurada. Debe tener paciencia y respetar sus tiempos.
- El poseer una señalización de manera clara y visual contribuye a que una persona con discapacidad cognitiva pueda tener más orientación. Las indicaciones visuales funcionan no solo tanto para estas personas, sino también para a las personas sordas o aquellas que no pueden escribir o leer.
- En los exámenes, evaluar cual es la mejor vía, si en grupo o individual; hay que ser flexibles y tomar las pautas que se recomiendan para ellos. Respetar su ritmo en clase, su forma de hablar y su toma de decisiones.
- Utilizar imágenes y evitar lenguajes metafóricos o que se pueden mal interpretar; ser lo más coherente y claro posible.
- Ver otros protocolos adicionales para docentes en el acápite de este manual de recomendaciones para los docentes.

### 3.5 Protocolo de atención hacia las personas con discapacidad psicosocial

Definición de persona con discapacidad psicosocial: Es la persona que posee alteraciones derivadas de un trastorno mental y puede contener factores genéticos o bioquímicos.<sup>40</sup>

Acorde con el CONADIS, la discapacidad psicosocial en ocasiones no se visualiza de primera entrada, y se percibe si la persona muestra alteraciones en su competencia de sentir, pensar, así como de relacionarse con otras personas. Es frecuente que necesite alguna asistencia farmacológica, así como psicosocial efectiva por parte de la familia y del ambiente en el que se va a desenvolver.<sup>41</sup>

En su generalidad, las personas con este tipo de discapacidad no son violentas. Muchas de ellas perciben de manera idónea la comunicación social y es posible que otros requieran un poco más de comprensión y tolerancia.<sup>42</sup>

Terminología correcta: Persona con discapacidad psicosocial.

#### **Protocolo acorde con los lineamientos del CONADIS para personas con discapacidad psicosocial:**

- Diríjase a la persona siempre por su nombre, no por su discapacidad. Ejemplo: Sra. Leticia, ¿en qué puedo ayudarle?
- En caso de alguna situación estresante es necesario dirigirse con respeto, paciencia, tolerancia, procurando generar confianza en la persona para manejar de forma más positiva la situación.
- Mantén una comunicación clara, sin ambigüedades, evitando confusiones.
- Muéstrate franco en la relación para evitar suspicacias, situaciones de tensión o rivalidad.
- Cuando se dé una situación de nerviosismo o desconcierto, mantén la calma y actúa como mediador.
- Respeta sus silencios y su espacio.
- Trata de evadir momentos de estrés, así como aquellos que alcancen a generar violencia, por ejemplo, críticas o discusiones.
- Tómate un tiempo para escuchar lo que dice.
- Facilita su participación en todas las actividades.
- Trátale de acuerdo con su edad cronológica, pero adaptándote a su capacidad y recordando su condición de persona.

<sup>40</sup> Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Ministerio de Trabajo, PNUD y CONADIS. 2021.

<sup>41</sup> Guía de atención sanitaria. CONADIS.

<sup>42</sup> Ídem.

- Sé natural, empático, respetuoso y discreto al hablarle a una persona con dificultades de comprensión.
- Habla directamente al interesado.
- Colabora solo con lo que se necesite y permítele que pueda desenvolverse de manera individual en las demás actividades.
- Comunica tus ideas empleando expresiones sencillas y asegúrate de que la otra persona comprende lo que le dices.
- Si es necesario explicar algo, hazlo con instrucciones claras y concisas, acompañadas de modelos de acción (ejemplos, demostraciones, guiar con la mano, etc.).
- Debes poner atención a sus respuestas, para que de esta forma puedas lograr recibir la información correcta, así como adaptar tu lenguaje comunicacional si se hace necesario.
- Muchas de las personas con este tipo de discapacidad poseen un alto nivel de energía y, por el contrario, otros tienen muy poca energía y son lentos. Por tanto, el interlocutor se debe adecuar a la persona en el momento de la atención.
- Debes crear un espacio que provea seguridad, en un lugar tranquilo (se deben evitar acciones bruscas, cambios rápidos o hacer gestos innecesarios).
- Crear un clima de confianza.
- Ver otros protocolos adicionales para docentes en el acápite de este manual de recomendaciones para los docentes.

Nota: Las condiciones de salud mental no se pueden identificar tan fácilmente como otras. No obstante, si durante por ejemplo una entrevista laboral identificas que la persona no se encuentra en un estado psicosocial controlado y estable, un ajuste razonable sería sugerir reprogramar la entrevista, con empatía y tacto, y acordar una nueva fecha en conjunto con la persona.

### **3.6 Protocolo de atención hacia las personas con discapacidad en actividades institucionales**

Para realizar cualquier actividad, tanto dentro del instituto como en otra localidad, el Instituto procurará aplicar las reglas protocolares que han sido descritas en este manual en los acápites anteriores, para cada una de las diversas discapacidades y brindar un trato digno inclusivo. En adición, se mencionarán además algunos aspectos a tomar en cuenta en las logísticas para actividades realizadas, tanto si se realiza dentro de los espacios del INESDYC o fuera de este, sirviendo como guía para la realización de actividades de manera accesibles.

### Protocolo de atención para personas con discapacidad en actividades

- Aplicar los protocolos generales para las personas con discapacidad descritos en los acápite anteriores de este manual, para cada tipología.
- El coordinador de la actividad deberá listar si dentro de los organizadores o de los invitados habrá personas con discapacidad, para tomar las medidas necesarias y brindar un trato inclusivo en todo el desarrollo y gestión de la actividad.
- En caso de contar anticipadamente con la información de si se tendrán invitados con alguna discapacidad, o alguno es parte del equipo de gestión, el coordinador deberá remitir dicha información al área de Protocolo, para fines logísticos desde el parqueo, seguridad, entrada principal del INESDYC (o lugar de la actividad), ruta hasta el salón donde se va a realizar la actividad, atención dentro de la misma y hasta la salida. Asimismo, deberá copiar a la Vicerrectoría Administrativa, para garantizar la logística de las instalaciones en caso de necesitarse. Siempre brindando el trato de los protocolos establecidos en este manual.
- En caso de no contar previamente con la información de si se tendrá invitados con algún tipo de discapacidad, siempre el área protocolar del INESDYC deberá contar con el conocimiento de las disponibilidades accesibles con que cuenta el instituto, así como todo el conocimiento sobre el trato digno expresados en este manual para las diversas discapacidades, para solucionar oportunamente cualquier situación que se presente.
- En caso de las personas con discapacidad auditiva se deberá procurar contar con un personal con conocimiento en lengua de señas, para recibir a los invitados, y/o colocar carteles con imágenes o gráficos que brinden las informaciones necesarias y sirvan de guía para la participación de la persona con discapacidad en dicha actividad.
- El trato para el recibimiento, desarrollo y salida de la actividad de cualquier persona con discapacidad, el área de Protocolo deberá aplicar las directrices expresadas en este manual para el mejor tratamiento en cada caso.
- Culminada la actividad, el personal de protocolo y los organizadores deberán estar pendientes de cualquier asistencia necesaria y acompañamiento para la salida de los invitados a dicha actividad.
- El INESDYC, en actividades de inclusión y en todas las actividades que ameriten, debe procurar contar con un intérprete de lengua de señas, para participar desde el púlpito o de manera virtual, para que los asistentes que posean discapacidad auditiva reciban las informaciones y ponencias de manera inclusiva y accesible.
- Si la actividad ha sido grabada para ser compartida en algún portal *web*, por ejemplo, YouTube, posteriormente deberá procurarse que la misma cuente con subtítulos o intérprete de lengua de señas en uno de los espacios en dicha grabación con la traducción.



## 4. CAPÍTULO IV. INCLUSIÓN LABORAL, METODOLOGÍA

### 4.1 Inclusión laboral, metodología y disposiciones generales

Inclusión Laboral, metodología y disposiciones generales para Recursos Humanos (Parte 1):

Según la *Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad del CONADIS*, del 2021, en el planeta viven más de mil millones de personas con discapacidad, representando un 15 por ciento de todas las personas del mundo, según las informaciones ofrecidas por el Banco Mundial y por la Organización Mundial de la Salud (OMS). En la República Dominicana, cerca de 1,160,847 individuos poseen alguna discapacidad, lo que representa el 12% de todos los dominicanos (Censo 2010). Basados en las cifras otorgadas del SIUBEN, del 2018, en el análisis sobre escenario y situación de las personas con discapacidad, un número mayor de 8 de cada 10 personas de 18 años o mayor, se encuentra con discapacidad y fuera del mercado laboral, y dentro de ese grupo el género femenino es el que lleva la mayor desventaja, siendo un contraste importante en comparación con las personas que no poseen discapacidad, que es 3 de cada 10 personas que se encuentran fuera del mercado laboral.

Existen diversos instrumentos legales, tanto nacionales como internacionales, que abogan por la inclusión: desde la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente la meta 8.5, que habla de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. A nivel nacional se cuenta con una serie de marcos legales, como los artículos 39 y 59 de la Constitución dominicana, el artículo 31 del Código de Trabajo, el Objetivo General 2.3 de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END 2030); además de la Ley 5-13 sobre Discapacidad en la República Dominicana y su Reglamento de Aplicación, donde se especifica que la cuota de participación laboral para el sector público es de un 5% y para el sector privado un 2%.

A continuación, se presentan algunos principios generales para ser implementados en materia de inclusión laboral. La División de Recursos Humanos del INESDYC velará lo estipulado en la *Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad*, ofrecida por el CONADIS en el 2021, que se encuentra disponible en su portal web.

Esta misma guía define: “La Inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación e intentando que la vida de estos trabajadores se normalice en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades”.

El INESDYC velará por proveer condiciones de accesibilidad y ajustes razonables para asegurar la inclusión laboral de personas con discapacidad, así como lo establece el Reglamento 363-16 de la Ley Orgánica No. 5-13 sobre Discapacidad de la República Dominicana, donde se velará por la cuota laboral ya referida previamente del 5%, consignada en dicha ley, obligatoria para todas las instituciones del Estado. El cálculo del cumplimiento de dicha cuota se realizará por exceso, redondeando los decimales al número entero inmediatamente superior. Serán tomadas en cuenta las certificaciones de discapacidad emitidas por el CONADIS.

Se ha de contemplar el teletrabajo, según lo requiera cada caso, y estar pendiente y en seguimiento de las regulaciones dispuestas por el CONADIS, el Ministerio de Administración Pública (MAP) y otras instituciones afines, en la consecución y mejoramiento de las condiciones laborales, según evolucionen las demandas de la sociedad.

#### **4.1.1 Pasos para realizar un proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad:**

La División de Recursos Humanos deberá utilizar la *Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad*, del CONADIS, dirigida para empresas privadas e instituciones públicas, y aplicar esas disposiciones a nivel más específico y detallado, así como tomar las disposiciones generales citadas en este manual.

Acorde con esta normativa, los pasos resumidos para realizar un proceso de inclusión a personas con discapacidad son:

- a) **Tomar conciencia de este derecho:** Tener presente que las personas con discapacidad son personas con derechos y que son de diversos tipos, con talentos, facultades, culturas e ideales diferentes, y que precisamente son estos factores los que nutren y enriquecen los espacios de trabajo.
- b) **Involucrar a los altos directivos:** No importando desde dónde surja la iniciativa de las acciones en pro de la inclusión, en cualquiera de los niveles jerárquicos del instituto lo más importante es que se ponga en evidencia y motivación sobre la necesidad e importancia de implementar los aspectos inclusivos en toda la cultura organizacional, y que poco a poco todas las dependencias lo adopten de manera integral.
- c) **Ajustar los procesos de reclutamiento y selección:** Es menester que se realicen los ajustes de lugar en los programas de reclutamiento del personal, donde las informaciones y requerimientos son contemplados dentro de las consideraciones accesibles para toda persona, incluyendo las personas con discapacidad. Que la promoción de estas ofertas llegue de manera accesible por todos los

portales utilizados por el instituto, así como que los procesos internos y pruebas sean realizados con las pautas recomendadas en la *Guía de Inclusión Laboral* del CONADIS.

**d) Realizar la evaluación de accesibilidad:** Antes de que la persona contratada se incorpore al INESDYC es recomendable realizar una evaluación de la accesibilidad general de las instalaciones, sobre todo si la persona a contratar es usuaria de silla de ruedas u otra ayuda técnica para la movilidad. Los criterios para la buena accesibilidad física estarán al implementar el Sistema Nacional de Accesibilidad Universal (SINAC) del CONADIS, que permite confirmar cada uno de los criterios establecidos en la NORDOM 779.

**e) Elaborar un plan de acogida y desarrollo:** Para fomentar un entorno laboral favorable, elaborar un plan de acogida y desarrollo, que incluya acciones tales como inducción, adaptación del puesto, apoyos, capacitaciones y evaluación del desempeño.

**f) Elaborar una política de inclusión laboral:** Es de vital importancia que el instituto cuente con una política que aborde la inclusión laboral.

**g) Evaluar el proceso y compartir experiencias.**

Nota: en el próximo punto del manual se abarcarán otras líneas de acción a nivel general y de aplicación para aspectos laborales adicionales, para la División de Recursos Humanos del INESDYC.

## 5. CAPÍTULO V. EDUCACIÓN SUPERIOR E INCLUSIÓN

### 5.1 Líneas de acción inclusivas para áreas del INESDYC (buenas prácticas)

A continuación, se presentan propuestas de líneas de acción para ser insertadas en el Plan de Acción, según cada departamento o área del INESDYC en su Plan Operativo Anual (POA), así como los lineamientos que pueden ser insertados en guías y reglamentos según cada área. Sin ser limitativas, son propuestas basadas en la naturaleza del INESDYC, así como disposiciones generales que se plantean en este manual y recomendadas por instancias competentes sobre la materia.

Antes de presentar las propuestas, se comparte un orden general de criterios para realizar pasos de inclusión en las instituciones de educación superior, acorde con el *Manual de Integración de Personas con discapacidad en las Instituciones de Educación Superior de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) de México*, que expresa lo siguiente:

## 5.2 Orden general de criterios para una IES inclusiva:

### 1- Accesibilidad y apoyos técnicos generales

1.1 Elaborar un diagnóstico de las instalaciones del instituto (En el caso presente se recomienda el SINAC del CONADIS) y revisar ciertos aspectos como:

- 1.1.1. Acceso al campus del instituto (parqueo, accesibilidad al transporte de la institución, muebles, pasillos, elevador, escaleras, etc.)
- 1.1.2. Aula Magna y salones.
- 1.1.3. Mobiliario (para personas con discapacidad físico-motora, estatura baja, amputaciones o malformaciones.
- 1.1.4. La biblioteca.
- 1.1.5. Centros tecnológicos y laboratorios.
- 1.1.6. Espacios de las áreas administrativas.
- 1.1.7. Espacios para los docentes y su formación.
- 1.1.8. Baños
- 1.1.9. Espacios sociales (cafetería, comedor, etc.) y otras áreas comunes que existan dentro del instituto.
- 1.1.10. Espacios para servicio de salud.
- 1.1.11. Mini tienda de utensilios académicos o libros, fotocopiado, etc.
- 1.1.12. Las señalizaciones en las áreas del instituto ajustadas para cada discapacidad, como letreros en Braille, surcos adaptados en el suelo, etc.
- 1.1.13. Distribución de elevadores.<sup>43</sup>

1.2. Gestión de apoyos técnicos para uso correcto de tecnologías para los diversos tipos de discapacidades. (Ver recomendaciones para el Departamento de tecnología de este Manual)

### 2- Accesibilidad en la información y parte administrativa.

2.1 Gestionar lo necesario para que toda información del INESDYC que se comparte sea accesible, desde documentos de admisión, exámenes, documentos institucionales convertidos en Braille, comunicados a través de un intérprete de lengua de señas, acceso de libros en la biblioteca, boletines y anuncios, etc.

---

<sup>43</sup> Manual para la integración de Personas con Discapacidad en las Instituciones de Educación Superior, de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (UNUIES). México.

Nota: En cada una de las acciones que se proponen para la institución, su ejecución va a depender de varios factores que se mencionan a continuación:

- ❖ Lo reflejado en los autodiagnósticos recomendados y/o citados en este manual.
- ❖ La particularidad de la estructura de la institución.
- ❖ De las modalidades de las áreas sustantivas de la Institución, formación (docencia), investigación y extensión.
- ❖ Las disponibilidades presupuestarias. Se motiva a innovar y utilizar la creatividad para optimizar los recursos existentes.
- ❖ Las condiciones de la infraestructura y la topográfica del instituto.
- ❖ La visión, disposición y posición sobre la inclusión a nivel institucional. <sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Manual para la integración de Personas con Discapacidad en las Instituciones de Educación Superior, de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (UNUIES). México.

## 5.3 Líneas de acciones inclusivas y de responsabilidad social para áreas del INESDYC (buenas prácticas)



A continuación, se presentan líneas de acción de buenas prácticas para las dependencias del instituto, recabadas en el resumen de las referencias citadas en la bibliografía, que colaborarán en el cumplimiento de la inclusión de personas con discapacidad en sus diversos tipos, tanto a nivel de recursos técnicos, así como de accesibilidad administrativa, educativa, la información y a nivel general.

Las altas instancias del instituto han de velar que las áreas de todo el INESDYC cumplan con los lineamientos de este manual y puedan ser incorporadas de manera integral y lograr que cada día crezca más la cultura organizacional inclusiva.

Las líneas de acción recomendadas en este capítulo, así como en todo el manual, se comprende que, si al menos dos o tres acciones o prácticas son insertadas en el Plan Operativo Anual de cada área para su ejecución de manera anual o semestral, y se realiza de manera integral y aplicada, el INESDYC,

en poco tiempo, podrá convertirse en uno de los institutos de educación superior más inclusivos de la República Dominicana.

### **5.3.1 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para Rectoría:**

- Poner en ejecución este manual de inclusión y otros aspectos de responsabilidad social.
- Velar por la promoción en la cultura organizacional y la implementación de manera integral de las instrucciones y pautas de este manual en materia de Inclusión y otros aspectos de responsabilidad social en igualdad de género y medio ambiente.
- Velar porque el INESDYC integre en sus políticas -o estas sean diseñadas- temas de inclusión y otros aspectos de responsabilidad social con acciones sostenibles en el tiempo, en sus áreas.
- Proyectar en las diversas representaciones o participaciones del instituto ante agentes externos e internos, cuando así amerite, la cuota participativa en temas de inclusión y responsabilidad social que el INESDYC ejecuta e implementa día a día.
- Apoyar a todo el INESDYC en los planes en materia de inclusión y responsabilidad social para su consecución.
- Velar porque los reportes institucionales generados o remitidos desde el INESDYC contengan, cuando así se amerite, informaciones de los avances en materia de inclusión y responsabilidad social.
- Ver acápites y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente, para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.
- Que cada una de las buenas prácticas a implementarse sean sostenibles en el tiempo, integradas en las políticas, planes operativos anuales, planes estratégicos, etc., con el fin de que las buenas prácticas inclusivas y de ámbitos de responsabilidad social se mantengan año tras año o sean renovadas.

**A continuación, se comparte un ejemplo de Matriz-Guía para iniciar:**

## MRC – Metas Ruta Crítica (ejemplo)

NO.	METAS A CORTO PLAZO	NO INICIADA	EN PROCESO	COMPLETADA
1	Poner en ejecución este Manual de Inclusión y otros aspectos de responsabilidad social.			
2	Velar por la promoción en la cultura organizacional y la implementación de manera integral de las instrucciones y pautas de este Manual en materia de Inclusión y otros aspectos de responsabilidad social en igualdad de género y medio ambiente.			
3	Velar por que el INESDYC integre en sus políticas o sean diseñadas políticas con temas de inclusión y otros aspectos de responsabilidad social con acciones sostenibles en el tiempo.			
4	Ver acápites y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.			
5				

Nota: Crea tu propia ruta crítica (MRC) para mediano y largo plazo.

### 5.3.2 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para Vicerrectoría Académica:

- Entrenamientos a docentes y estudiantes sobre educación inclusiva. Mantener sensibilizaciones sobre el trato digno al personal, lo cual puede ser coordinado a través de la División de Recursos Humanos y Extensión, en programas de capacitaciones anuales sistemáticas para toda la comunidad académica del INESDYC.
- Se contemple el otorgamiento de becas 100% para personas con discapacidad, o equivalentes a por lo menos el 1% de la matrícula inscrita en los programas formativos del INESDYC, en virtud del Artículo 25 del Reglamento 363-16 de la Ley 5-13 sobre Discapacidad de la República Dominicana, que menciona a las instituciones de educación superior.
- Integrar a los estudiantes con discapacidades en actividades académicas.
- Capacitar a los docentes en métodos de enseñanza y evaluación para estudiantes con diversas discapacidades. Formación relacionada con la *Inclusión y Diseño Universal para el Aprendizaje*.
- Realizar encuestas de valoración de la accesibilidad a estudiantes con discapacidad.
- Realizar encuestas de valoración de la accesibilidad a los docentes y su impartición de clases con personas con discapacidad en el aula y recursos utilizados.
- Si ha de realizarse una actividad fuera de la infraestructura del INESDYC, procurar con la administración las gestiones en materia de accesibilidad para los estudiantes (tipo de transporte, empaques de alimentos, velar porque el lugar destino sea accesible, etc.).



- Crear una unidad de apoyo académico para las personas con discapacidad y docentes, donde el estudiante pueda recibir apoyo, orientaciones a lugares, etc., en materia de accesibilidad y todo lo que necesite para desempeñarse de la mejor manera en el instituto.
- Proveer este manual y brindar una inducción a los docentes en materia de inclusividad, como guía para el trato digno en clases y fuera de clase a los estudiantes con discapacidad.
- Que se gestione en el instituto la disposición de un cupo de plazas de nuevo ingreso para estudiantes con discapacidad, según las ofertas académicas disponibles, tomando en cuenta las solicitudes y requerimientos del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Realizar una guía para orientar a los docentes y a otras áreas en la elaboración de contenidos y materiales accesibles (que cuente con escritos, audios, Braille, lectura fácil, etc.) garantizando la accesibilidad de los contenidos de aprendizaje.
- Dar control y seguimiento de la accesibilidad de los documentos, materiales o recursos docentes.
- Dar orientaciones al profesorado para realizar ajustes, si es necesario, atendiendo a las características específicas del estudiantado.
- Procurar el aseguramiento de la participación de todo el estudiantado en cuestionarios en línea, encuestas, foros, etc.)
- Que en los reglamentos académicos del INESDYC se contemplen, en todos los cursos, modalidades diferentes de tipos de evaluación y que las guías de los docentes describan y promuevan el uso de metodologías inclusivas de evaluación (diferentes formatos, técnicas, tiempos, etc.).
- Contar con un personal académico capacitado, que pueda también apoyar en el servicio de orientación a todo el estudiantado, incluyendo a los estudiantes con discapacidad, que les apoye en su proceso de aprendizaje.
- Contar con planes de estudios accesibles, para ofrecerlos a los estudiantes con discapacidad.
- Que el instituto cuente con programas de apoyo entre iguales para estudiantes, dirigidos a facilitar el aprendizaje y el bienestar de todo el estudiantado, incluyendo a aquellos con discapacidad. Que estos programas incluyan formación, evaluación, seguimiento y reconocimiento formalizado (mentores, apoyo entre compañeros, voluntariado).
- Contemplar con Recursos Humanos, aplicar un cupo de reserva para el acceso de personas con discapacidad a puestos de personal docente e investigador de la institución.
- Disponer de protocolos y medidas de apoyo para el personal docente e investigador de la institución que posea una discapacidad.
- Contemplar opciones de facilidad y accesibilidad a estudiantes con discapacidad, a becas de movilidad internacional y recursos de apoyo necesarios para participar en dichos programas.
- Desde el área de apoyo a egresados y/o servicios estudiantiles ofrecer información, orientación, asesoramiento y apoyo necesario para buscar y mantener un empleo para el estudiantado con discapacidad; ofrecer tutores o mentores que faciliten a los estudiantes con

discapacidad hacia el empleo, como, por ejemplo, hacia el mismo INESDYC o el MIREX, así como hacia otras oportunidades externas.

- Contar con un plan de inclusión de personas con discapacidad en las ofertas académicas del INESDYC (Plan de inclusión de estudiantes con discapacidad y sistema de seguimiento de ese plan). Dentro de ello, que cuente con políticas de admisión y retención de estudiantes en situación de vulnerabilidad.
- Contemplar tener un *plan de acción tutorial* para el estudiantado, incluyendo al estudiantado con discapacidad.
- De cada una de las prácticas realizadas, generar encuestas de satisfacción en el estudiantado de discapacidad y docentes que imparten clases, así como de las áreas vinculantes, al utilizar herramientas de inclusión.
- Incluir en la estructura curricular contenidos de inclusión en las asignaturas, así como cursos o sensibilizaciones extracurriculares sobre temas de inclusión y discapacidad. (Ver acápite de pautas de accesibilidad en la enseñanza de este manual).
- Velar por el cumplimiento y la aplicación de las recomendaciones para los docentes en las clases, así como su formación, que se ofrecen en este manual.
- Mantener el seguimiento de la ejecución de los cursos de lengua de señas en el instituto, tanto para el personal del INESDYC, del MIREX y del Servicio Exterior, como para la sociedad civil, otras instituciones del Estado y grupos de interés del instituto.
- Procurar que todos los recursos y materiales para los docentes sean accesibles.
- Ver acápites y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente para impulsar acciones en el INESDYC, desde su área.
- Que cada una de las buenas prácticas a implementarse sean sostenibles en el tiempo, integradas en las políticas, planes operativos anuales, planes estratégicos, etc., con el fin de que la buena práctica se mantenga año tras año o sea renovada.
- De cada una de las líneas de acción que así lo amerite, realizar encuestas o entrevistas de satisfacción para la evaluación de las prácticas inclusivas y remitirlas a la División de Extensión, anual o trimestralmente, para retroalimentación e insumos para futuros análisis en la autoevaluación, mejora continua y propuestas de buenas prácticas en actualizaciones de este manual del INESDYC. Así también esto ayudará para la evaluación de proyectos del instituto, tomando en cuenta a todos los grupos de interés, así como a docentes, personal administrativo, estudiantes, etc. Deben, a la vez, remitir las evidencias de acciones a las áreas de monitoreo del INESDYC que apliquen.

**A continuación, se comparte un ejemplo de Matriz-Guía para iniciar:**

MRC – Metas Ruta Crítica (ejemplo)

NO.	METAS A CORTO PLAZO	NO INICIADA	EN PROCESO	COMPLETADA
1	Gestionar entrenamientos a docentes y estudiantes sobre educación inclusiva. Mantener sensibilizaciones sobre el trato digno al personal, los cuales pueden ser coordinados a través de la División de Recursos Humanos y Extensión, en programas de capacitaciones anuales sistemáticas para toda la comunidad académica del INESDYC.			
2	Se contemplen becas 100% para personas con discapacidad, o equivalentes a por lo menos al 1% de la matrícula inscrita, en los programas formativos del INESDYC, en virtud del art. 25 del Reglamento 363-16 de la Ley 5-13 sobre Discapacidad de la República Dominicana, que menciona a las Instituciones de Educación Superior			
3	Crear una UNIDAD de apoyo académico para las personas con discapacidad y docentes, donde el estudiante pueda recibir apoyo, orientaciones a lugares, etc., en materia de accesibilidad y todo lo que necesite para desempeñarse de la mejor manera en el Instituto			
4	Contar con un plan de inclusión de personas con discapacidad a las ofertas académicas del INESDYC (Plan de inclusión de estudiantes con discapacidad y sistema de seguimiento de ese plan). Dentro de ello que cuente con políticas de admisión y retención de estudiantes en situación de vulnerabilidad.			
5	Ver acápites y líneas de acción de "otros aspectos de responsabilidad social" contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.			

Nota: Crea tu propia ruta crítica (MRC) para mediano y largo plazo.

**5.3.3 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para Vicerrectoría Administrativa:**

- Realizar un diseño y accesibilidad universal, procurando garantizar la independencia y seguridad laboral de la persona, incluyendo los ajustes razonables y de ayudas o apoyos técnicos. Para ello aplicar a la infraestructura física del INESDYC el Sistema Nacional de Evaluación de la Accesibilidad (SINAC) del CONADIS, una herramienta para cumplir con los requerimientos de la Norma NORDOM 779 Accesibilidad al medio físico, del Instituto Dominicano para la Calidad (INDOCAL). Esta norma, según el CONADIS, amplifica y actualiza el Reglamento para Proyectar Sin Barreras Arquitectónicas M-007 del Ministerio de Obras Públicas, de 1991. Además, el SINAC nace como un esfuerzo del CONADIS para conocer y dar seguimiento a los lineamientos planteados por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de Naciones Unidas (ONU), y por consiguiente, a lo establecido en la Ley Orgánica No. 5-13 sobre la Discapacidad en la República Dominicana. De igual manera, para dar cumplimiento a los artículos 42 y siguientes del Reglamento 363-16 de dicha Ley, en el marco del Fortalecimiento de Accesibilidad Universal.
- Dentro de esa aplicación del SINAC a la infraestructura física, velar por las señalizaciones en las instalaciones del INESDYC, con letreros en Braille o alguna señalización podotáctil, a fin de que las personas con discapacidad visual puedan ubicarse sobre las distintas oficinas, escaleras, y demás lugares relevantes (Ver en ANEXO 1, referencias para letreros en Braille en instalaciones).

- Verificar el Plan de Emergencias y Evacuación que tiene el INESDYC, para que los instrumentos, vallas, avisos, etc., contemplen el lenguaje inclusivo (por ejemplo, que tengan Braille), con el fin de darle atención a la población más vulnerable ante estas situaciones de emergencias o desastres. Tener identificado un personal del INESDYC que maneje la lengua de señas en los casos en que se active una emergencia o desastre. Ver también el documento digital que se encuentra en Internet bajo la referencia “Norma UNE 170001, accesibilidad universal, Universidad de Jaén”, en su página 29.<sup>45</sup>
- Ver entidades que sirven de referencia para recursos disponibles para las personas con discapacidad (Ver ANEXO 1).
- Una vez aplicada y reajustada la accesibilidad según las directrices citadas, realizar un Informe de accesibilidad de la infraestructura del instituto, o documento que dé a conocer el nivel de accesibilidad con que cuenta el INESDYC.
- Contar con una partida de presupuesto para la atención e inclusión de personas con discapacidad en el INESDYC y en apoyo al cumplimiento de las disposiciones contempladas en este manual.
- Ver acápite y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.
- Que cada una de las buenas prácticas a implementarse sean sostenibles en el tiempo e integradas en las políticas, planes operativos anuales, planes estratégicos, etc., con el fin de que la buena práctica se mantenga año tras año o sea renovada.
- De cada una de las líneas de acción que así lo amerite, realizar encuestas o entrevistas de satisfacción para la evaluación y seguimiento de las prácticas inclusivas y remitir a la División de Extensión, anual o trimestralmente, para retroalimentación e insumos para futuros análisis en la autoevaluación, mejora continua y propuestas de buenas prácticas en actualizaciones de este manual del INESDYC. Así también esto colaborará para la evaluación de proyectos del instituto, tomando en cuenta a todos los grupos de interés, así como a docentes, personal administrativo, estudiantes, etc. Deben, a la vez, recordar remitir las evidencias de acciones a las áreas de monitoreo del INESDYC que apliquen.

**A continuación, se comparte un ejemplo de Matriz-Guía para iniciar:**

---

<sup>45</sup> Requisito norma UNE 170001 de Accesibilidad Universal por Universidad de JAEN. Obtenido 2022.

MRC – Metas Ruta Crítica (ejemplo)

NO.	METAS A CORTO PLAZO	NO INICIADA	EN PROCESO	COMPLETADA
1	Realizar un diseño y accesibilidad universal, procurando garantizar la independencia y seguridad laboral de la persona, incluyendo los ajustes razonables y de ayudas o apoyos técnicos. Aplicar el SINAC			
2	Dentro de esa aplicación del SINAC a la infraestructura física, velar por las señalizaciones en las instalaciones del INESDYC con letreros en Braille o alguna señalización podotáctil			
3	Verificar el Plan de Emergencias y Evacuación que tiene el INESDYC, para que los instrumentos, vallas, avisos etc., contemplen el lenguaje inclusivo			
4	Ver acápites y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.			
5				

Nota: Crea tu propia ruta crítica (MRC) para mediano y largo plazo.

**5.3.4 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para la Dirección de Investigación e Innovación:**

- Crear grupos o equipos para realizar distintas líneas de investigación en las áreas de conocimiento de inclusión, accesibilidad y derechos de las personas con discapacidad, comunicación humana, educación, derechos humanos, historia, etc., donde puedan participar alumnos con y sin discapacidad, prestadores de servicio social y voluntarios, graduandos de postgrado, docentes e investigadores, y sirva de soporte al *Aprendizaje Basado en Desafíos Sociales*.
- Procurar al menos una investigación por año en temas de responsabilidad social e inclusión de personas con discapacidad.
- Realizar proyectos de transferencia de conocimiento sobre la inclusión y los derechos de las personas con discapacidad.
- Contemplar, con Recursos Humanos, aplicar un cupo de reserva para el acceso de personas con discapacidad a puestos de investigador de la universidad.
- Promover temas de tesis que contengan líneas de soluciones a problemas en asuntos de personas con discapacidad y otros aspectos de responsabilidad social, como igualdad de género y medio ambiente, de acuerdo con los lineamientos del INESDYC. Se promueve continuar insertando, de manera gradual, más temas en torno a la responsabilidad social.
- En temas de servicio social o voluntariado, que sean también orientados en estos aspectos.

- Tener en la comisión de investigación alguien que vele por la inserción de los temas de inclusión y de seguimiento.
- Tratar de vincularse y utilizar los convenios existentes del INESDYC con otras IES nacionales o internacionales, o comunidades vulnerables, en temas relativos a las personas con discapacidad e inclusión, para realizar investigaciones y ofrecer o recibir aportes científicos de problemáticas sociales y temas relativos. Velar por identificar las líneas de investigación ya generadas para no repetir esfuerzos e incrementar los aportes diversos.
- Promover y divulgar las investigaciones realizadas en estas temáticas, a través de boletines, congresos, encuentros, talleres, folletos, revistas, División de Extensión, División de Comunicaciones, etc., para con la sociedad civil en general y la comunidad académica del INESDYC, y que estén en formatos accesibles.
- Tener presente que la finalidad de las acciones es ofrecer herramientas para que las personas con discapacidad puedan cada día desenvolverse con las menores barreras posibles en la sociedad y puedan progresar, tener su independencia económica, valerse por sí mismos, etc. Se recomienda el contacto social por medio de clases o cursos con periodicidad u ofrecer apoyo personal necesario.
- Ver acápites y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente, para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.
- Que cada una de las buenas prácticas a implementarse sean sostenibles en el tiempo, integradas en las políticas, planes operativos anuales, planes estratégicos, etc., con el fin de que la buena práctica se mantenga año tras año o sea renovada.
- De cada una de las líneas de acción que así lo amerite, realizar encuestas o entrevistas de satisfacción para la evaluación y seguimiento de las prácticas inclusivas y remitir a la División de Extensión, anual o trimestralmente, para retroalimentación e insumos para futuros análisis en la autoevaluación, mejora continua y propuestas de buenas prácticas en actualizaciones de este manual del INESDYC. Esto ayudará a la evaluación de proyectos del instituto, tomando en cuenta todos los grupos de interés, así como docentes, personal administrativo, estudiantes, etc. Deben, además, remitir las evidencias de acciones a las áreas de monitoreo del INESDYC que apliquen.

**A continuación, se comparte un ejemplo de Matriz-Guía para iniciar:**

## MRC – Metas Ruta Crítica (ejemplo)

NO.	METAS A CORTO PLAZO	NO INICIADA	EN PROCESO	COMPLETADA
1	Crear grupos o equipos para realizar distintas líneas de investigación en las áreas de conocimiento de inclusión, accesibilidad y/o derechos de las personas con discapacidad, comunicación humana, educación, derechos humanos, historia, etc., donde puedan participar: alumnos con y sin discapacidad, prestadores de servicio social y voluntarios, tesis de postgrado, docentes e investigadores y sea de soporte al Aprendizaje Basado en Desafíos Sociales.			
2	Procurar al menos una (1) investigación por año en temas de responsabilidad social e inclusión de personas con discapacidad.			
3	Realizar proyectos de transferencia de conocimiento sobre la inclusión y los derechos de las personas con discapacidad.			
4	Ver acápites y líneas de acción de "otros aspectos de responsabilidad social" contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.			
5				

Nota: Crea tu propia ruta crítica (MRC) para mediano y largo plazo.

### 5.3.5 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para Departamento de Tecnología:

- Verificar la implementación de las normativas en materia de accesibilidad NORTIC B2 (Norma sobre accesibilidad web del Estado dominicano) y sus acápites generales, así como NORTIC A2, etc., ofrecidas por la Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación (OGTIC). Esta norma establece los requisitos que deben cumplir los portales de los organismos gubernamentales, de manera que estos cumplan con los criterios de accesibilidad en lo referente a los contenidos publicados, a fin de que puedan ser utilizados por todos los ciudadanos, incluidas las personas con discapacidad. Así, los medios web y el contenido dentro de los mismos deben cumplir con los requisitos exigidos para la accesibilidad web, garantizando que todos los usuarios tengan completo acceso a las informaciones, contenidos, procesos o servicios ofrecidos a través de dichos medios, utilizando las mejores prácticas de accesibilidad en los portales, y que las personas con discapacidad tengan acceso al portal institucional a través de aplicaciones especiales. Ejemplo de algunas páginas gubernamentales con implementación de estas directrices: [www.mapre.gob.do](http://www.mapre.gob.do), [www.tss.gob.do](http://www.tss.gob.do).

- Procurar que en la página web no falten las informaciones sobre planes de estudio, asignaturas; que las descargas sean accesibles, la plataforma de enseñanza virtual del INESDYC sea accesible, etc.
- Ver, en adición, las recomendaciones del W3C (World Wide Web Consortium) respecto a las orientaciones sobre la accesibilidad de las páginas web y documentos. (Referencias en ANEXO 1).
- Se recomienda que se gestione que en la biblioteca se cuente con una tableta con la aplicación “Voice Dream Reader” instalada, y que esta herramienta pueda ser ofrecida a los estudiantes para que puedan escuchar la verbalización de diversos documentos digitales educativos de la biblioteca.
- Velar por aplicar recursos tecnológicos y orientaciones a docentes, según recomendaciones expresadas en el acápite para docentes de este manual.
- Gestionar otros insumos de aporte educativo en materia tecnológica, por ejemplo, explorar opciones del ADOBE Accessibility,<sup>46</sup> así como herramientas de Apple y proponerlas al INESDYC y gestionar sus implementaciones.<sup>47</sup>
- Gestionar que los laboratorios informáticos sean accesibles. Contar con productos de apoyo (PC, ratones, lupas, software y otros elementos) para facilitar la accesibilidad en el aprendizaje del estudiantado o visitantes con discapacidad que requiere de estos instrumentos.
  
- Gestión de recursos didácticos tales como:
  - El sistema de lectoescritura (Braille): Método que se basa en seis puntos ordenados en dos columnas de tres, para que puedan ser percibidas a través del tacto. Para su escritura las herramientas más utilizadas son: el signo generado, la pizarra o pauta, estilete, cartulina y máquina Perkins. Para cálculos se utiliza el ábaco.
  - Braille computarizado: Sistema de Braille más completo que existe, porque integra todos los signos y opciones para la elaboración de textos y es compatible con ordenadores, impresoras, internet, etc.
  - Línea Braille: Sistema electrónico que permite la lectura de Braille de un texto que aparece en la pantalla del ordenador, mediante una línea de Braille dinámica que va transcribiendo la información. Este soporte se incorpora al teclado convencional del ordenador. Puede servir para poder completar asuntos de admisiones o educativos, etc., en el INESDYC.
  - Síntesis de voz: Dispositivo que verbaliza la información que aparece en la pantalla del ordenador.

<sup>46</sup> <https://www.adobe.com/accessibility/resources.html>

<sup>47</sup> <https://www.apple.com/es/accessibility/vision/>



- Revisor de pantalla (JAWS): Es un software diseñado para los usuarios con discapacidad visual, que permite el acceso verbal en la red.
- Dispositivo Víctor Reader: Dispositivo portátil cuya función principal es permitir la reproducción de libros en audio; también funciona como grabadora (ver referencias para obtención de Recursos en ANEXO 1).
- Verificar recurso de NVDA de lector de pantalla para utilización en admisiones y otras áreas necesarias.
- Dar entrenamientos a docentes y personal del INESDYC para convertir documentos o recursos de manera accesible, a través de Word, así como de los correos institucionales, tomando en cuenta los formatos de accesibilidad que ya Microsoft Office y Adobe recomiendan, etc.
- Gestionar en el INESDYC la tecnología propia para traducción de libros en sistema Braille, para apoyo académico y de la biblioteca.
- Ver referencias que puedan ser aplicadas de la ISO IEC 24571 en temas de accesibilidad del aprendizaje electrónico, la educación y la formación.
- Consultar algunos recursos tecnológicos en: [http://www.esvial.org/wp-content/files/Atica2012\\_pp31-46.pdf](http://www.esvial.org/wp-content/files/Atica2012_pp31-46.pdf), y el documento titulado “Propuesta de un inventario de recursos tecnológicos para el tratamiento del alumnado con discapacidad en el Espacio Europeo de Educación Superior de la UNED”, que puede ser encontrado en la Internet.
- Ver secciones de este manual de las demás áreas del INESDYC y verificar otros posibles recursos tecnológicos necesarios.
- Ver acápites y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente, para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.
- Que cada una de las buenas prácticas a implementarse sean sostenibles en el tiempo e integradas en las políticas, planes operativos anuales, planes estratégicos, etc., con el fin de que la buena práctica se mantenga año tras año o sea renovada.
- De cada una de las líneas de acción que así lo amerite, realizar encuestas o entrevistas de satisfacción para la evaluación y seguimiento de las prácticas inclusivas y remitir a la División de Extensión, anual o trimestralmente, para retroalimentación e insumos para futuros análisis en la autoevaluación, mejora continua y propuestas de buenas prácticas en actualizaciones de este manual del INESDYC. Esto ayudará en la evaluación de proyectos del instituto, tomando en cuenta todos los grupos de interés, así como docentes, personal administrativo, estudiantes, etc. Deben, además, remitir las evidencias de acciones a las áreas de monitoreo del INESDYC que apliquen.

**A continuación, se comparte un ejemplo de Matriz-Guía para iniciar:**

## MRC – Metas Ruta Crítica (ejemplo)

NO.	METAS A CORTO PLAZO	NO INICIADA	EN PROCESO	COMPLETADA
1	Verificar la implementación de las Normativas en materia de accesibilidad NORTIC B2 (Norma sobre accesibilidad web del Estado Dominicano) y sus acápite generales, así como NORTIC A2, etc.			
2	Procurar que en la página web no falten incluirse de manera accesible las informaciones sobre planes de estudio, asignaturas; que las descargas sean accesibles, la plataforma de enseñanza virtual del INESDYC sea accesible			
3	Velar por aplicar recursos tecnológicos y orientaciones a docentes, según recomendaciones expresadas en el acápite para docentes de este manual.			
4	Verificar recurso de NVDA de lector de pantalla para utilización en admisiones y otras áreas necesarias.			
5	Ver acápite y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.			

Nota: Crea tu propia ruta crítica (MRC) para mediano y largo plazo.

### 5.3.6 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para Departamento de Postgrado:

- Velar que el instituto ofrezca actividades y acciones para garantizar y fomentar la participación y oportunidades de sus estudiantes con discapacidad en programas de movilidad internacional y a nivel general.
- Realizar encuestas de satisfacción a estudiantes con discapacidad de los programas de postgrado y actividades vinculantes, así como a estudiantes en general, para ver ambas perspectivas en materia de inclusión y las clases.
- En apoyo a la Ley 630-16, en su artículo 38, incluir a estudiantes extranjeros en sus programas académicos, contemplar el estudiantado extranjero con discapacidad y ofrecerles servicios de apoyo, y ajustes razonables.
- Ofrecer y contemplar servicios y programas académicos específicos de mejora de la empleabilidad y apoyo al empleado, para personas con discapacidad e informarle de sus derechos laborales como apoyo para su vida presente y posterior, al terminar el programa de postgrado.
- Velar con el MIREX el fomento de oportunidades de empleo para estudiantes con discapacidad al ser egresados con los perfiles del INESDYC.
- Ver las recomendaciones vinculantes con acciones de postgrado, en el acápite para docentes de este manual, para velar su aplicación en los programas.

- Ver acápite y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente, para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.
- Que cada una de las buenas prácticas a implementarse sean sostenibles en el tiempo e integradas en las políticas, planes operativos anuales, planes estratégicos etc., con el fin de que la buena práctica se mantenga año tras año o sea renovada.
- De cada una de las líneas de acción que así lo amerite, realizar encuestas o entrevistas de satisfacción para la evaluación y seguimiento de las prácticas inclusivas y remitir a la División de Extensión, anual o trimestralmente, para retroalimentación e insumos para futuros análisis en la autoevaluación, mejora continua y propuestas de buenas prácticas en actualizaciones de este manual del INESDYC. Esto ayudará a la evaluación de proyectos del instituto, tomando en cuenta todos los grupos de interés, así como docentes, personal administrativo, estudiantes, etc. Deben, además, remitir las evidencias de acciones a las áreas de monitoreo del INESDYC que apliquen.

**A continuación, se comparte un ejemplo de Matriz-Guía para iniciar:**

MRC – Metas Ruta Crítica (ejemplo)

NO.	METAS A CORTO PLAZO	NO INICIADA	EN PROCESO	COMPLETADA
1	Velar que el Instituto ofrezca actividades y acciones para garantizar y fomentar la participación y oportunidades de sus estudiantes con discapacidad en programas de movilidad internacional y a nivel general.			
2	Realizar encuestas de satisfacción a estudiantes con discapacidad de los programas de postgrado y actividades vinculantes, así como estudiantes en general para ver ambas perspectivas en materia de inclusión y las clases.			
3	Velar con el MIREX el fomento de oportunidades de empleo para estudiantes con discapacidad al ser egresados con los perfiles del INESDYC.			
4	Ver las recomendaciones vinculantes con acciones de postgrado en el acápite para docentes de este manual para velar su aplicación en los programas de postgrado.			
5	Ver acápite y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.			

Nota: Crea tu propia ruta crítica (MRC) para mediano y largo plazo.

### 5.3.7 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para Departamento de Educación Continua:

- Realizar encuestas de satisfacción a estudiantes con discapacidad de los programas de educación continua y actividades vinculantes, así como a estudiantes en general para ver ambas perspectivas.
- Llevar un registro de los participantes con discapacidad que realizan capacitaciones en el INESDYC, y remitir el total de participaciones anuales a la División de Extensión, y presentarlo en sus memorias anuales.
- En apoyo a la Ley 630-16, en su artículo 38, incluir a estudiantes extranjeros en sus programas académicos, contemplar el estudiantado extranjero con discapacidad y ofrecerles servicios de apoyo y ajustes razonables.
- Ofrecer y contemplar servicios y programas académicos específicos de mejora de la empleabilidad y apoyo para personas con discapacidad e informarle de sus derechos laborales como apoyo.
- Contemplar la inserción de temas en los programas académicos en apoyo a la inclusión, así como temas de responsabilidad social tales como la igualdad de género, medio ambiente, etc.
- Ver las recomendaciones vinculantes con capacitaciones de educación continua en el acápite para docentes de este manual.
- Ver acápite y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente, para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.
- Que cada una de las buenas prácticas a implementarse sean sostenibles en el tiempo e integradas en las políticas, planes operativos anuales, planes estratégicos, etc., con el fin de que la buena práctica se mantenga año tras año o sea renovada.
- De cada una de las líneas de acción que así lo amerite, realizar encuestas o entrevistas de satisfacción para la evaluación y seguimiento de las prácticas inclusivas y remitir a la División de Extensión, anual o trimestralmente, para retroalimentación e insumos para futuros análisis en la autoevaluación, mejora continua y propuestas de buenas prácticas en actualizaciones de este manual del INESDYC. Esto ayudará a la evaluación de proyectos del instituto, tomando en cuenta todos los grupos de interés, así como docentes, personal administrativo, estudiantes, etc. Deben, además, remitir las evidencias de acciones a las áreas de monitoreo del INESDYC que apliquen.

**A continuación, se comparte un ejemplo de Matriz-Guía para iniciar:**

## MRC – Metas Ruta Crítica (ejemplo)

NO.	METAS A CORTO PLAZO	NO INICIADA	EN PROCESO	COMPLETADA
1	Realizar encuestas de satisfacción a estudiantes con discapacidad de los programas de educación continua y actividades vinculantes, así como estudiantes en general para ver ambas perspectivas			
2	Llevar un registro de los participantes con discapacidad que realizan capacitaciones en el INESDYC, y remitir total de participaciones anuales a la División de Extensión, y presentarlo en sus memorias anuales.			
3	Ver acápites y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.			
4				
5				

Nota: Crea tu propia ruta crítica (MRC) para mediano y largo plazo.

### 5.3.8 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para Departamento de Planificación:

- Velar porque en los Planes Operativos Anuales, en sus revisiones antes del cierre del plan anual, hayan sido insertados en cada área del INESDYC prácticas recomendadas en este manual, sin ser limitativas, así como productos en materia de inclusión y responsabilidad social del INESDYC, según las disposiciones institucionales.
- Velar que en los planes institucionales del INESDYC sean integrados acápites en materia de inclusión y otros aspectos de responsabilidad social.
- Ver acápites y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente, para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.
- Que cada una de las buenas prácticas a implementarse sean sostenibles en el tiempo e integradas en las políticas, planes operativos anuales, planes estratégicos, etc., con el fin de que la buena práctica se mantenga año tras año o sea renovada.
- De cada una de las líneas de acción que así lo amerite, realizar encuestas o entrevistas de satisfacción para la evaluación y seguimiento de las prácticas inclusivas y remitir a la División de Extensión, anual o trimestralmente, para retroalimentación e insumos para futuros análisis en la autoevaluación, mejora continua y propuestas de buenas prácticas en actualizaciones de este manual del INESDYC. Esto ayudará a la evaluación de proyectos del instituto, tomando en cuenta todos los grupos de interés, así como docentes, personal administrativo,

estudiantes, etc. Deben, además, remitir las evidencias de acciones a las áreas de monitoreo del INESDYC que apliquen.

**A continuación, se comparte un ejemplo de Matriz-Guía para iniciar:**

**MRC – Metas Ruta Crítica (ejemplo)**

NO.	METAS A CORTO PLAZO	NO INICIADA	EN PROCESO	COMPLETADA
1	Velar que, en los Planes Operativos Anuales, en sus revisiones antes del cierre del plan anual, hayan sido insertados en cada área del INESDYC, prácticas recomendadas en este manual, sin ser limitativos, así como productos en materia de inclusión y responsabilidad social del INESDYC según las disposiciones institucionales.			
2	Velar que en los planes institucionales del INESDYC, sean integrados acápite en materia de inclusión y otros aspectos de responsabilidad social.			
3	Ver acápite y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.			
4				
5				

Nota: Crea tu propia ruta crítica (MRC) para mediano y largo plazo.

**5.3.9 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para Departamento Financiero:**

- Contemplar en el presupuesto del INESDYC una reserva o planificación de partidas en materia de inclusión y otros aspectos de responsabilidad social, de acuerdo con las regulaciones nacionales para estos fines.
- Velar porque en las partidas presupuestarias se identifiquen en los registros los apoyos económicos que se brindan en materia de inclusión y aspectos de responsabilidad social. Llevar registro del total de aportes anuales que se realizan en estos temas. Esto, a su vez, servirá de evidencias para informes que el INESDYC realiza en estos temas.
- Ver acápite y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente, para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.

- Que cada una de las buenas prácticas a implementarse sean sostenibles en el tiempo integradas en las políticas, planes operativos anuales, planes estratégicos, etc., con el fin de que la buena práctica se mantenga año tras año o sea renovada.
- De cada una de las líneas de acción que así lo amerite, realizar encuestas o entrevistas de satisfacción para la evaluación y seguimiento de las prácticas inclusivas y remitir a la División de Extensión, anual o trimestralmente, para retroalimentación e insumos para futuros análisis en la autoevaluación, mejora continua y propuestas de buenas prácticas en actualizaciones de este manual del INESDYC. Esto ayudará a la evaluación de proyectos del instituto, tomando en cuenta todos los grupos de interés, así como docentes, personal administrativo, estudiantes, etc. Deben, además, recordar remitir las evidencias de acciones a las áreas de monitoreo del INESDYC que apliquen.

**A continuación, se comparte un ejemplo de Matriz-Guía para iniciar:**

**MRC – Metas Ruta Crítica (ejemplo)**

NO.	METAS A CORTO PLAZO	NO INICIADA	EN PROCESO	COMPLETADA
1	Contemplar en el presupuesto del INESDYC reserva o planificación de partidas en materia de inclusión y otros aspectos de responsabilidad social de acuerdo a las regulaciones nacionales para estos fines.			
2	Velar que, en las partidas presupuestarias, se identifiquen en los registros los apoyos económicos que se brindan en materia de inclusión y aspectos de responsabilidad social. Llevar registro de total de aportes anuales que se realizan en estos temas. Esto a su vez servirán de evidencias para reportes que el INESDYC realiza en estos temas.			
3	Ver acápites y líneas de acción de "otros aspectos de responsabilidad social" contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.			
4				
5				

**Nota: Crea tu propia ruta crítica (MRC) para mediano y largo plazo.**

### **5.3.10 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para Departamento de Educación Virtual:**

- Velar porque las plataformas virtuales para la enseñanza del INESDYC, en coordinación con el Departamento de Tecnología, sean socialmente responsables y accesibles para las diversas discapacidades, en concordancia con las pautas expuestas y sugeridas en este manual. Para otras orientaciones podrá consultar con la División de Extensión o con la unidad académica que apoye esta tarea.
- Ver acápites y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente, para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.
- Que cada una de las buenas prácticas a implementarse sean sostenibles en el tiempo e integradas en las políticas, planes operativos anuales, planes estratégicos, etc., con el fin de que la buena práctica se mantenga año tras año o sea renovada.
- De cada una de las líneas de acción que así lo amerite, realizar encuestas o entrevistas de satisfacción para la evaluación y seguimiento de las prácticas inclusivas y remitir a la División de Extensión, anual o trimestralmente, para retroalimentación e insumos para futuros análisis en la autoevaluación, mejora continua y propuestas de buenas prácticas en actualizaciones de este manual del INESDYC. Esto ayudará a la evaluación de proyectos del instituto, tomando en cuenta todos los grupos de interés, así como docentes, personal administrativo, estudiantes, etc. Deben, además, remitir las evidencias de acciones a las áreas de monitoreo del INESDYC que apliquen.

**A continuación, se comparte un ejemplo de Matriz-Guía para iniciar:**



## MRC – Metas Ruta Crítica (ejemplo)

NO.	METAS A CORTO PLAZO	NO INICIADA	EN PROCESO	COMPLETADA
1	Velar que las plataformas virtuales para la enseñanza del INESDYC, en coordinación con el Departamento de Tecnología sean socialmente responsables y accesibles para las diversas discapacidades, acorde a las pautas expuestas y sugeridas en este Manual.			
2	Ver acápites y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.			
3	Gestionar que cada una de las buenas prácticas a implementarse sean sostenibles en el tiempo integradas en las políticas, planes operativos anuales, planes estratégicos quinquenales etc. con el fin de que la buena práctica se mantenga año tras año o sea renovada.			
4				
5				

Nota: Crea tu propia ruta crítica (MRC) para mediano y largo plazo.

### 5.3.11 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para División de Extensión:

Con el objetivo de colaborar en el mejoramiento de la calidad de vida de la población y elevar la formación profesional y humana de los estudiantes, difundir, divulgar y prestar servicios a la sociedad en su integración y transformación, y en cierto modo con la intención de devolverle a la sociedad al menos una parte de lo que ella nos ha dado para educarnos y para vivir, a continuación, mostramos algunas sugerencias para la División de Extensión:

- Apoyar con ideas y actividades extensivas en el marco de la responsabilidad social en aspectos de inclusión de personas con discapacidad, igualdad de género y medio ambiente. Se podrán contemplar otros aspectos de RS, de acuerdo con los objetivos del INESDYC.
- Gestionar a través de relaciones interinstitucionales el apoyo en materia de inclusión educativa.
- Gestionar la inclusión del curso de lengua de señas como parte formativa del INESDYC, a través de fundaciones nacionales vinculantes.
- De cada una de las líneas de acción que así lo amerite, realizar encuestas o entrevistas de satisfacción para la evaluación de las prácticas inclusivas y recopilarlas (tanto las de extensión como de las demás áreas del INESDYC) de manera anual o trimestral, para retroalimentación e insumos, así como para futuros análisis en la autoevaluación, mejora continua y propuestas

de buenas prácticas en actualizaciones de este manual, o para proyectos del instituto. Estas encuestas deberán estar en formato accesible para el público, incluyendo a las personas con discapacidad. Además, se deberá remitir las evidencias de acciones a las áreas de monitoreo del INESDYC que apliquen.

- Apoyar en las gestiones para la obtención de más certificaciones RD-INCLUYE del CONADIS y otros aspectos que aporten, con los lineamientos del PNUD y organizaciones afines.
- Gestionar y apoyar, junto con la División de Recursos Humanos, la obtención del Sello de Igualdad de Género del PNUD en la República Dominicana.
- Velar por la promoción del presente manual y por su futura actualización, según lo dispuesto en este, con los insumos recibidos de las áreas en sus encuestas y entrevistas de autoevaluación de buenas prácticas y proyectos realizados en materia de inclusividad y responsabilidad social.
- Compartir las buenas prácticas, los valores de inclusión y responsabilidad social, con la División de Comunicaciones para proyectarse hacia la comunidad mediante las redes sociales. Dar a conocer las acciones de inclusión del INESDYC. Promover los derechos humanos en materia de personas con discapacidad. Se podrá compartir con la División de Recursos Humanos, para que sea extensivo de manera interna.
- Velar por extender, según las disponibilidades, las ofertas académicas del INESDYC a instituciones del Estado y grupos de Interés que trabajen los temas de discapacidad.
- Divulgar las sensibilizaciones en temas de inclusión y responsabilidad social vinculados con las líneas extensivas del INESDYC a instituciones del Estado, a grupos de interés y a la comunidad académica del instituto.
- Vincular a otras organizaciones que trabajan y velan por las personas con discapacidad para sugerir formaciones o apoyar en proyectos del INESDYC en materia de inclusión. Apoyo a gestión de convenios de cooperación a largo plazo con comunidades vulnerables, a fin de focalizar la acción social.
- Servir de punto de información y apoyo para atender y ayudar al estudiantado con discapacidad y a los docentes, según lo disponga y requiera la Vicerrectoría Académica del INESDYC.
- Apoyar en gestiones de convenios con comunidades y socios externos para el desarrollo de proyectos sociales que involucren a personas con discapacidad.
- Extender e incentivar al estudiantado, incluyendo al estudiantado con discapacidad, a que participen en las diferentes estructuras del INESDYC o asociaciones estudiantiles.
- Al ofrecerse actividades de extensión, velar porque sean accesibles a todo el estudiantado, garantizando la participación de estudiantes, independientemente de su discapacidad. Asimismo, contemplar a estudiantes extranjeros con discapacidad que estén participando de los programas académicos del INESDYC; que sean accesibles para organizar o apoyar actividades formativas y culturales dirigidas a la sociedad en general y a grupos de interés.

- Disponer de un sistema de seguimiento de egresados, así como contar con datos de la tasa de empleo de los estudiantes con discapacidad que son egresados.
- Realizar actividades que integren la participación de alumnos con discapacidad o del entorno social en general, así como a docentes, estudiantes y personal administrativo, e informar mediante diversos medios de comunicación para la convocatoria. Establecer convenios con empresas públicas o privadas que puedan enriquecer la formación profesional y fortalecer la diversidad y apoyo a la responsabilidad social.
- Difundir los aportes de investigaciones y otros recursos generados en el INESDYC que sean de beneficio y apoyo para las personas con discapacidad, temas de inclusión y de responsabilidad social.
- Al ser extensivos con las informaciones, procurar que sean accesibles en sus diversas modalidades, lengua de señas, sistema Braille, electrónico especializado, etc.
- Realizar junto con la Vicerrectoría Académica, el Departamento de Postgrado y el Departamento de Educación Continua, encuestas a los estudiantes con discapacidad para conocer sus motivaciones de aprendizaje, conocer si reciben apoyos familiares, sus competencias curriculares, qué son capaces de hacer, qué capacidades y habilidades tienen.
- Extenderles a los egresados y estudiantes del INESDYC, tomando en cuenta a las personas con discapacidad, las ofertas laborales y temas de interés que se comparten, y velar porque sean inclusivos, para que les puedan llegar de manera accesible, de acuerdo con las disponibilidades de la institución.
- Ver acápite y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente, para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.
- Que cada una de las buenas prácticas a implementarse sean sostenibles en el tiempo integradas en las políticas, planes operativos anuales, planes estratégicos, etc., con el fin de que la buena práctica se mantenga año tras año o sea renovada.

**A continuación, se comparte un ejemplo de Matriz-Guía para iniciar:**

MRC – Metas Ruta Crítica (ejemplo)

NO.	METAS A CORTO PLAZO	NO INICIADA	EN PROCESO	COMPLETADA
1	Apoyar con ideas y actividades para el INESDYC extensivas y para los diversos aspectos en el marco de la responsabilidad social en aspectos de inclusión de personas con discapacidad, igualdad de género y medio ambiente. Se podrá contemplar otros aspectos de RS de acuerdo a los objetivos del INESDYC.			
2	Gestionar la inclusión del curso de lengua de señas como parte formativa del INESDYC a través de fundaciones nacionales vinculantes.			
3	De cada una de las líneas de acción que así amerite, realizar encuestas o entrevistas de satisfacción para la evaluación de las prácticas inclusivas y recopilarlas tanto las de extensión como de las demás áreas del INESDYC de manera anual o trimestral			
4	Apoyar en las gestiones para el INESDYC, en la obtención de más certificaciones RD-INCLUYE del CONADIS y otros aspectos que aporten con los lineamientos del PNUD y organizaciones afines.			
5	Compartir las buenas prácticas, valores de inclusión y responsabilidad social a la División de Comunicaciones para compartirse en las redes sociales hacia la comunidad. Así mismo, compartir con la División de Recursos Humanos para extender de manera interna.			

Nota: Crea tu propia ruta crítica (MRC) para mediano y largo plazo.

**5.3.12 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para la División de Admisiones:**

- Al menos debe haber una persona entrenada en lengua de señas para dar asistencia en el instituto.
- Procurar que sea instalado y gestionado en el INESDYC, para los procesos de admisiones, al menos una computadora con lector de pantalla que permita a las personas con discapacidad visual responder las preguntas del examen o ensayo requerido, así como las pruebas de acceso a la institución para estudios, y que cuente con los ajustes necesarios para las personas con discapacidad. También para que puedan llenar formularios y documentos de admisiones generales en formatos accesibles para los diversos tipos de discapacidad.
- Todo el personal de la División de Admisiones debe estar al tanto del manejo y de los protocolos recomendados para el trato digno y el recibimiento de las personas con discapacidad en el INESDYC, descritos en este manual.
- Publicar las ofertas académicas de manera accesible, para que puedan inscribirse tanto presencial, como en línea, a fin de que puedan hacerlo desde sus hogares, en los casos que lo ameriten.
- Ver acápite y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente, para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.

- Que cada una de las buenas prácticas a implementarse sean sostenibles en el tiempo e integradas en las políticas, planes operativos anuales, planes estratégicos, etc., con el fin de que la buena práctica se mantenga año tras año o sea renovada.
- De cada una de las líneas de acción que así lo amerite, realizar encuestas o entrevistas de satisfacción para la evaluación y seguimiento de las prácticas inclusivas y remitir a la División de Extensión, anual o trimestralmente, para retroalimentación e insumos para futuros análisis en la autoevaluación, mejora continua y propuestas de buenas prácticas en actualizaciones de este manual del INESDYC. Esto ayudará a la evaluación de proyectos del instituto, tomando en cuenta todos los grupos de interés, así como docentes, personal administrativo, estudiantes, etc. Deben, además, remitir las evidencias de acciones a las áreas de monitoreo del INESDYC que apliquen.

**A continuación, se comparte un ejemplo de Matriz-Guía para iniciar:**

**MRC – Metas Ruta Crítica (ejemplo)**

NO.	METAS A CORTO PLAZO	NO INICIADA	EN PROCESO	COMPLETADA
1	Al menos un (1) personal entrenado en Lengua de Señas para dar asistencia en el Instituto.			
2	Procurar sea instalado y gestionado en el INESDYC, para los procesos de admisiones, al menos 1 computadora con lector de pantalla que permita a las personas con discapacidad visual responder las preguntas del examen o ensayo requerido, así como las pruebas de acceso a la Institución para estudios y que cuente con los ajustes necesarios para las personas con discapacidad. Así también con formularios y documentos de admisiones generales en formatos accesibles para los diversos tipos de discapacidad.			
3	Publicar las ofertas académicas de manera accesible, y puedan inscribirse tanto presencial, como en línea, para que puedan hacerlo desde sus hogares o de una manera más práctica, en los casos que ameriten.			
4	Ver acápite y líneas de acción de "otros aspectos de responsabilidad social" contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.			
5				

**Nota: Crea tu propia ruta crítica (MRC) para mediano y largo plazo.**

### 5.3.13 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para la División de Recursos Humanos:

- Crear una cultura organizacional que fomente un proceso continuo de toma de conciencia y sensibilización que garantice el trato digno y la inclusión de personas con discapacidad.
- Hacer un levantamiento interno con los colaboradores, buscando conocer si dentro del INESDYC se tiene personal con algún tipo de discapacidad o familiares directos. (Contemplar estudiantes en curso y mantener datos de registros de flujo de personal con discapacidad que permanece o transita en el INESDYC).
- Apoyar a los servidores, compartiéndoles informaciones de ayuda que puedan servirles para sus familiares que posean alguna discapacidad. Por ejemplo: Compartir informaciones ofrecidas por el Centro de Rehabilitación Psicosocial de la República Dominicana, en los casos de personas con discapacidad psicosocial, para salud mental, así como de otras organizaciones, acerca de otros tipos de discapacidad.
- Generar oportunidades laborales para personas con discapacidad. Se velará por la inclusión laboral del 5% que debe existir en las instituciones del Estado. El cálculo del cumplimiento de dicha cuota se realizará por exceso, redondeando los decimales al número entero inmediatamente superior, de acuerdo con el Art. 37 del Reglamento 363-16 de aplicación de la Ley Orgánica No. 5-13 sobre Discapacidad de la República Dominicana. (Tomar en cuenta, por ejemplo, que una persona con discapacidad auditiva puede ser buena para el manejo de redes, entre otras directrices).
- Canalizar la certificación en CONADIS para personal con discapacidad identificado en la institución, o familiares directos, lo cual contribuirá en aspectos tales como evidencias del cumplimiento del 5% laboral requerido en las instituciones públicas, a contribuir con las estadísticas nacionales y para beneficio de la misma población con discapacidad, ya que el contar con este certificado les puede ayudar en becas, compras, seguros, impuestos, etc.
- Revisar las descripciones de puestos, detallar las tareas específicas y flexibilizar algunas que no afecten el desarrollo de las funciones, teniendo así la oportunidad de abrir oportunidades de empleo en diversas áreas sin distinción en materia de inclusión.
- Revisar periódicamente el código de ética, las políticas, los procedimientos y la posibilidad de flexibilizaciones en temas de Recursos Humanos y la inclusión de personas con discapacidad y otros aspectos de responsabilidad social.
- Determinar con cada área, en coordinación con la Vicerrectoría Administrativa, las necesidades de ajustes físicos en los espacios de trabajo específicos.
- Tener disponible un personal de intérprete de lengua de señas para darle apertura a las personas sordas interesadas en participar en las clases del INESDYC, aplicar a una posición laboral y brindarle cualquier servicio o participación en el instituto.

- Se recomienda que sean aplicadas en la institución las Escalas de Actitudes hacia las personas con discapacidad, de Verdugo, Arias y Jenaro. Pueden ser aplicados a los alumnos, docentes, administrativos, trabajadores de servicios, autoridades, y a la comunidad académica en general que así amerite, en diversos tiempos (por ejemplo, cada dos años), de acuerdo con la planificación y objetivos de la División de Recursos Humanos (Ver ANEXO 2).
- Capacitar, sensibilizar y hacer de conocimiento entre los colaboradores del INESDYC, de manera sistemática (mínimo anualmente), en torno a los temas de diversidad, inclusión laboral, discapacidad, términos correctos y buenas prácticas, así como compartir las acciones administrativas implementadas en temas de inclusión, a través de correos, murales, etc. Organizar charlas a través de fundaciones, así como del PNUD, que ofrece, por ejemplo, el evento “Atrévete a ponerte en mi lugar”, e involucrar a otros organismos dedicados a la atención a personas con discapacidad, etc. Estas sensibilizaciones pueden realizarse en coordinación con la División de Extensión, como apoyo. (Ver en ANEXO 1 con algunas referencias de fundaciones).<sup>48</sup>
- Capacitar a los docentes y al personal administrativo involucrado, en el uso correcto de las TIC que se utilizarían en las diversas áreas del INESDYC, como herramientas de apoyo para los estudiantes, los candidatos a ofertas laborales y visitantes con discapacidad (aulas, biblioteca, áreas comunes, etc.).
- Viabilizar capacitaciones en lengua de señas, principalmente para los colaboradores del INESDYC de servicio directo a estudiantes y visitantes, así como a nivel general.
- Estar pendiente de los recursos ofrecidos por instituciones nacionales especializadas en las diversas discapacidades, proyectos de actualización de lengua de señas, entre otros aspectos.
- Inserción de personas en situación de discapacidad a puestos de trabajo en el instituto. Estos puestos varían según las vacantes disponibles y los perfiles habilitados para trabajar; pueden ser desde puestos operativos, de asistencia, conserjería, archivo, mensajería, atención al cliente, entre otros.
- Velar, en la inclusión, por la reserva de acceso de personas con discapacidad a puestos de personal docente e investigador de la institución.
- En temas de género, en la protección de mujeres con discapacidad, así como la equidad de género, contemplar el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2019-2030 del Ministerio de la Mujer de la República Dominicana, así como las pautas del autodiagnóstico del PNUD sobre igualdad de género, incluyendo a personas con discapacidad (ver las referencias de los autodiagnósticos en la bibliografía).<sup>49</sup> Realizar promociones de inclusión en materia de igualdad del hombre y la mujer. Como lo expresa la Norma ISO-26000:2010 de Responsabilidad Social: “(...) las mujeres constituyen la mitad de la población mundial, y sin

<sup>48</sup> [https://www.do.undp.org/content/dominican\\_republic/es/home/presscenter/articles/2021/ministerio-de-trabajo-y-pnud-capacitan-a-personas-colaboradoras-.html](https://www.do.undp.org/content/dominican_republic/es/home/presscenter/articles/2021/ministerio-de-trabajo-y-pnud-capacitan-a-personas-colaboradoras-.html).

<sup>49</sup> Autodiagnóstico de igualdad de género. PNUD.

embargo frecuentemente se les niega el acceso a recursos y oportunidades en igualdad de condiciones con los hombres y los niños. Las mujeres tienen derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, sin sufrir discriminación, en educación, empleo y actividades económicas y sociales, así como el derecho a decidir respecto del matrimonio y temas familiares y el derecho a tomar decisiones sobre su propia salud reproductiva. Las políticas y actividades de una organización deberían guardar el debido respeto por los derechos de las mujeres y promover el tratamiento igualitario de hombres y mujeres en las esferas económica, social y política”.<sup>50</sup>

- Gestionar y apoyar junto con la División de Extensión la obtención del Sello de Igualdad de Género del PNUD en la República Dominicana.
- Repartir a todo el personal del INESDYC, incluyendo a profesores, una hoja física y digital con la terminología adecuada hacia las personas con discapacidad, para utilizarse en cualquier escenario, tal como se indica en el capítulo de este manual sobre las terminologías, y velar por el cumplimiento de su uso en el servicio laboral.
- Crear una política de selección y reclutamiento no discriminatoria hacia las personas con discapacidad, con convocatorias laborales accesibles. Procesos inclusivos de reclutamiento, selección y desarrollo del personal con discapacidad que garanticen la eliminación de barreras, para dar una mayor garantía de participación en igualdad de condiciones. Aplicar las referencias de la *Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad* del CONADIS, 2021, que se encuentra disponible en su portal web.
- Contemplar un operativo auditivo para todo el personal en sus instalaciones, y charlas sobre el cuidado de la audición (para ello pueden colaborar las fundaciones que trabajan con estas actividades, citadas algunas en el ANEXO 1).
- Que, en el proceso de inducción para el personal nuevo, y para todos los servidores del INESDYC, se tenga a disposición este manual para enseñar el manejo, el protocolo y el trato digno a todos los involucrados en el INESDYC.
- Mantener buzones de sugerencias disponibles y crear mecanismos de detección y denuncia para casos de discriminación por motivos de discapacidad, género y cualquier otro tipo de discriminación inaceptable.
- El personal de RRHH debe estar capacitado en el trato digno y en cómo dirigirse a personas con discapacidad, y en las disposiciones de este manual.
- Contar con un plan de inclusión de personas con discapacidad en las ofertas laborales del INESDYC.
- En combinación con la División de Comunicaciones, generar para el personal del INESDYC contenidos de promoción de este manual, con el fin de impulsar y sensibilizar una cultura organizacional inclusiva, sea mediante vías digitales o colocando afiches en murales, áreas comunes, etc.

<sup>50</sup> Norma ISO-26000, Guía de Responsabilidad Social 2010.



- Ver acápite y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente, para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.
- Que cada una de las buenas prácticas a implementarse sean sostenibles en el tiempo e integradas en las políticas, planes operativos anuales, planes estratégicos, etc., con el fin de que la buena práctica se mantenga año tras año o sea renovada.
- De cada una de las líneas de acción que así lo amerite, realizar encuestas o entrevistas de satisfacción para la evaluación y seguimiento de las prácticas inclusivas y remitir a la División de Extensión, anual o trimestralmente, para retroalimentación e insumos para futuros análisis en la autoevaluación, mejora continua y propuestas de buenas prácticas en actualizaciones de este manual del INESDYC. Esto ayudará a la evaluación de proyectos del instituto, tomando en cuenta todos los grupos de interés, así como docentes, personal administrativo, estudiantes, etc. Deben, además, remitir las evidencias de acciones a las áreas de monitoreo del INESDYC que apliquen.

**A continuación, se comparte un ejemplo de Matriz-Guía para iniciar:**

**MRC – Metas Ruta Crítica (ejemplo)**

NO.	METAS A CORTO PLAZO	NO INICIADA	EN PROCESO	COMPLETADA
1	Crear una cultura organizacional que fomente un proceso de toma de conciencia y sensibilización continuo que garantice el trato digno y la inclusión de personas con discapacidad.			
2	Hacer levantamiento interno con los colaboradores, buscando conocer si dentro del INESDYC se tiene personal con algún tipo de discapacidad y/o familiares directos. (Contemplar estudiantes en curso y mantener una data de registros de flujo de personal con discapacidad que permanece o transita en el INESDYC).			
3	Viabilizar capacitaciones en lengua de señas principalmente para los colaboradores del INESDYC de servicio directo a estudiantes y visitantes, así como a nivel general.			
4	Crear una política de selección y reclutamiento no discriminatoria hacia las personas con discapacidad con convocatorias laborables accesibles.			
5	Ver acápite y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.			

Nota: Crea tu propia ruta crítica (MRC) para mediano y largo plazo.

**5.3.14 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para la División de Biblioteca:**

- Tener disponibilidad de los libros básicos utilizados en los programas de postgrado del instituto, primero, que sean digitalmente accesibles también en Braille o audiolibro, contar con teclados en Braille, verificar cooperaciones con fundaciones en temas de discapacidad

visual (Ver también las pautas recomendadas en este manual para convertir un WORD o PDF en formato accesible, en el acápite de recomendaciones para docentes).

- Contemplar y gestionar que en el INESDYC sea adquirida la tecnología propia para traducción de libros en sistema Braille.
- Tener la Constitución dominicana en audiolibro disponible y gestionar otros libros institucionales en audio.
- Gestionar contribuciones a la biblioteca de libros en Braille, coordinar con fundaciones que apoyan este tema (ver ANEXO 1 de referencias de fundaciones inclusivas)
- Tener un diccionario de lengua de señas disponible en la Biblioteca.
- Averiguar novedades sobre la ejecución del Tratado de Marrakech, que fue ratificado por el Congreso Nacional el 27 de junio del 2017 y promulgado por el Poder Ejecutivo el 21 de julio de ese año. A raíz de este fue realizado un Taller Nacional sobre el Tratado de Marrakech, cuya implementación en el país permitirá la impresión masiva de versiones de libros y otras obras protegidas por el derecho de autor, para que más de 500 mil dominicanos con discapacidad visual puedan ejercer su derecho a la información y a la cultura.<sup>51</sup>
- Para la obtención de recursos ver las referencias citadas en ANEXO 1.
- Se recomienda se gestione que en la biblioteca se cuente con una tableta con la aplicación *Voice Dream Reader* instalada, y que esta herramienta pueda ser ofrecida a los estudiantes para que puedan escuchar la verbalización de diversos documentos digitales educativos.
- Mantener informado al INESDYC, a sus áreas, estudiantes, egresados, docentes, grupos de interés, sobre novedades bibliográficas accesibles cada vez que se vayan incorporando, para conocimiento y publicaciones de recursos disponibles.
- Ver acápite y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente, para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.
- Que cada una de las buenas prácticas a implementarse sean sostenibles en el tiempo e integradas en las políticas, planes operativos anuales, planes estratégicos, etc., con el fin de que la buena práctica se mantenga año tras año o sea renovada.
- De cada una de las líneas de acción que así lo amerite, realizar encuestas o entrevistas de satisfacción para la evaluación y seguimiento de las prácticas inclusivas y remitir a la División de Extensión, anual o trimestralmente, para retroalimentación e insumos para futuros análisis en la autoevaluación, mejora continua y propuestas de buenas prácticas en actualizaciones de este manual del INESDYC. Esto ayudará a la evaluación de proyectos del instituto, tomando en cuenta todos los grupos de interés, así como docentes, personal administrativo, estudiantes, etc. Deben, además, remitir las evidencias de acciones a las áreas de monitoreo del INESDYC que apliquen.

<sup>51</sup> <https://onda.gob.do/index.php/noticias/item/341-implementacion-tratado-de-marrakech-beneficiara-mas-de-500-mil-dominicanos-con-discapacidad-visual>.

A continuación, se comparte un ejemplo de Matriz-Guía para iniciar:

MRC – Metas Ruta Crítica (ejemplo)

NO.	METAS A CORTO PLAZO	NO INICIADA	EN PROCESO	COMPLETADA
1	Tener disponibilidad de los libros básicos utilizados en los programas de postgrado del Instituto, primero que sean digitalmente accesibles, también en braille o audiolibro, contar con teclados en Braille, verificar cooperaciones con Fundaciones en temas de discapacidad visual.			
2	Contemplar y gestionar que en el INESDYC sea adquirida la tecnología propia para traducción de libros en sistema Braille.			
3	Gestionar obtención de contribuciones hacia la Biblioteca de libros en Braille			
4	Ver acápites y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.			
5				

Nota: Crea tu propia ruta crítica (MRC) para mediano y largo plazo.

### 5.3.15 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para la División de Registro:

- Tener los reglamentos de los estudiantes en Braille y en audio libro, y contemplar otros formatos accesibles.
- Utilizar los medios accesibles, y personal de lengua de señas en los casos que se amerite para la atención de estudiantes y egresados con discapacidad, asumiendo las recomendaciones de este manual.
- Llevar un registro sobre el estudiantado con discapacidad en todos los programas que ofrece el INESDYC, tanto de Educación Continua como de Postgrado, además de un total de inscritos y de graduados.
- Ver acápites y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente, para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.
- Que cada una de las buenas prácticas a implementarse sean sostenibles en el tiempo e integradas en las políticas, planes operativos anuales, planes estratégicos, etc., con el fin de que la buena práctica se mantenga año tras año o sea renovada.

- De cada una de las líneas de acción que así lo amerite, realizar encuestas o entrevistas de satisfacción para la evaluación y seguimiento de las prácticas inclusivas y remitir a la División de Extensión, anual o trimestralmente, para retroalimentación e insumos para futuros análisis en la autoevaluación, mejora continua y propuestas de buenas prácticas en actualizaciones de este manual del INESDYC. Esto ayudará a la evaluación de proyectos del instituto, tomando en cuenta todos los grupos de interés, así como docentes, personal administrativo, estudiantes, etc. Deben, además, remitir las evidencias de acciones a las áreas de monitoreo del INESDYC que apliquen.

**A continuación, se comparte un ejemplo de Matriz-Guía para iniciar:**

**MRC – Metas Ruta Crítica (ejemplo)**

NO.	METAS A CORTO PLAZO	NO INICIADA	EN PROCESO	COMPLETADA
1	Tener los reglamentos de los estudiantes en Braille y/o en Audio Libro, así como contemplar otros formatos accesibles.			
2	Llevar un registro sobre el estudiantado con discapacidad en todos los programas que ofrece el INESDYC tanto de Educación Continua como de Postgrado			
3	Ver acápites y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.			
4				
5				

Nota: Crea tu propia ruta crítica (MRC) para mediano y largo plazo.

**5.3.16 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para la División de Comunicaciones:**

- Que se contemple que, en los videos publicados por el INESDYC, se disponga de una sección grabada en lengua de señas para que su publicación sea inclusiva, así como subtítulos. (Videos de promoción del INESDYC, memorias o proyectos, etc.).
- Velar que esté presente un personal en lengua de señas en vivo, en las actividades presenciales o virtuales del INESDYC, según el tipo de actividad y necesidad.

- Compartir a través de las redes sociales las buenas prácticas, los valores de inclusión y de responsabilidad social que reciba de la División de Extensión. También los videos de testimonios de egresados con discapacidad que han pasado por el INESDYC, etc.
- Crear métodos y procedimientos que se utilicen para comunicar y brindar información, sean accesibles, tanto para el público externo como para las comunicaciones internas en el instituto.
- Velar, en coordinación con el Departamento de Tecnología, porque la página web y las redes sociales sean inclusivos, según parámetros y sistemas tecnológicos de accesibilidad sugeridos en este manual para el área tecnológica.
- Transparentar en las redes y vías públicas del INESDYC, el objetivo de desarrollo sostenible que apoya una actividad o programa realizado. Ver acápite de este manual sobre formatos e ideas para transparentar el apoyo de los objetivos de desarrollo sostenible en las redes, etc.
- Ver acápites y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente, para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.
- Generar contenidos de promoción de este manual, tanto para público externo, por las redes u otras vías pertinentes, así como de manera interna, ya sea por secciones o *tips* ilustrativos, para la creación de una cultura organizacional inclusiva y sensibilizar a la comunidad académica, así como a la sociedad civil. Publicar en murales, redes sociales u otras vías de comunicación, temas de responsabilidad social.
- Que cada una de las buenas prácticas a implementarse sean sostenibles en el tiempo e integradas en las políticas, planes operativos anuales, planes estratégicos ,etc., con el fin de que la buena práctica se mantenga año tras año o sea renovada.
- De cada una de las líneas de acción que así lo amerite, realizar encuestas o entrevistas de satisfacción para la evaluación y seguimiento de las prácticas inclusivas y remitir a la División de Extensión, anual o trimestralmente, para retroalimentación e insumos para futuros análisis en la autoevaluación, mejora continua y propuestas de buenas prácticas en actualizaciones de este manual del INESDYC. Esto ayudará a la evaluación de proyectos del instituto, tomando en cuenta todos los grupos de interés, así como docentes, personal administrativo, estudiantes, etc. Deben, además remitir las evidencias de acciones a las áreas de monitoreo del INESDYC que apliquen.

**A continuación, se comparte un ejemplo de Matriz-Guía para iniciar:**

MRC – Metas Ruta Crítica (ejemplo)

NO.	METAS A CORTO PLAZO	NO INICIADA	EN PROCESO	COMPLETADA
1	Contemplar que en los videos publicados por el INESDYC, tenga una sección pregrabada en lengua de señas para que su publicación sea inclusiva, así como y/o subtítulos.			
2	Compartir las buenas prácticas, valores de inclusión y responsabilidad social que reciba de la División de Extensión a través de las redes sociales hacia la comunidad. Así como videos de testimonios de egresados con discapacidad que han pasado por el INESDYC etc.			
3	Transparentar en las redes y vías públicas del INESDYC, el objetivo de desarrollo sostenible que la actividad o programa que se realizó apoya o colabora			
4	Ver acápite y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.			
5	Generar contenidos de promoción de este manual, tanto para público externo por las redes u otras vías pertinentes, así como de manera interna. Publicar en murales, redes sociales u otras vías de comunicaciones, temas de responsabilidad social.			

Nota: Crea tu propia ruta crítica (MRC) para mediano y largo plazo.

**5.3.17 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para División de Relaciones Internacionales:**

- Compartir y gestionar oportunidades internacionales de desarrollo educativo donde sea contemplada la inclusión para estudiantes, egresados, personal administrativo o docentes con discapacidad, del INESDYC.
- Gestionar convenios con comunidades y socios internacionales para oportunidades, y aprovecharlos en la ejecución y programación de proyectos sociales para la División de Extensión y áreas vinculantes del INESDYC, en materia de inclusión de personas con discapacidad, igualdad de género y medio ambiente, en el marco de la responsabilidad social. De acuerdo con los objetivos del INESDYC se podrá abrir a otros temas vinculantes de la responsabilidad social que apoyen a la institución.
- Ver acápite y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente, para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.
- Que cada una de las buenas prácticas a implementarse sean sostenibles en el tiempo e integradas en las políticas, planes operativos anuales, planes estratégicos, etc., con el fin de que la buena práctica se mantenga año tras año o sea renovada.
- De cada una de las líneas de acción que así lo amerite, realizar encuestas o entrevistas de satisfacción para la evaluación y seguimiento de las prácticas inclusivas y remitir a la División de Extensión, anual o trimestralmente, para retroalimentación e insumos para futuros análisis

en la autoevaluación, mejora continua y propuestas de buenas prácticas en actualizaciones de este manual del INESDYC. Esto ayudará a la evaluación de proyectos del instituto, tomando en cuenta todos los grupos de interés, así como docentes, personal administrativo, estudiantes, etc. Deben, además, remitir las evidencias de acciones a las áreas de monitoreo del INESDYC que apliquen.

**A continuación, se comparte un ejemplo de Matriz-Guía para iniciar:**

MRC – Metas Ruta Crítica (ejemplo)

NO.	METAS A CORTO PLAZO	NO INICIADA	EN PROCESO	COMPLETADA
1	Compartir y gestionar oportunidades internacionales de desarrollo educativo y que sean contemplados la inclusión para participar estudiantes, egresados, personal administrativo o docentes del INESDYC con discapacidad.			
2	Gestionar convenios con comunidades y socios internacionales para oportunidades y aprovechamiento de estos en la ejecución y programación de proyectos sociales para la División de Extensión y áreas vinculantes del INESDYC, en materia de inclusión de personas con discapacidad, igualdad de género y medio ambiente en el marco de la Responsabilidad Social.			
3	Ver acápites y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.			
4				
5				

Nota: Crea tu propia ruta crítica (MRC) para mediano y largo plazo.

### 5.3.18 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para Coordinación de Idiomas:

- Incentivar y promover el curso de lengua de señas en el MIREX, en la sociedad civil y en grupos de interés.
- Velar por la aplicación de los lineamientos de este manual dentro de las aulas de clases, tanto para docentes, estudiantes, como para el personal administrativo en el área de idiomas.
- Ver acápites y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente, para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.

- Que cada una de las buenas prácticas a implementarse sean sostenibles en el tiempo e integradas en las políticas, planes operativos anuales, planes estratégicos, etc., con el fin de que la buena práctica se mantenga año tras año o sea renovada.
- De cada una de las líneas de acción que así lo amerite, realizar encuestas o entrevistas de satisfacción para la evaluación y seguimiento de las prácticas inclusivas y remitir a la División de Extensión, anual o trimestralmente, para retroalimentación e insumos para futuros análisis en la autoevaluación, mejora continua y propuestas de buenas prácticas en actualizaciones de este manual del INESDYC. Esto ayudará a la evaluación de proyectos del instituto, tomando en cuenta todos los grupos de interés, así como docentes, personal administrativo, estudiantes, etc. Deben, además, remitir las evidencias de acciones a las áreas de monitoreo del INESDYC que apliquen.

**A continuación, se comparte un ejemplo de Matriz-Guía para iniciar:**

MRC – Metas Ruta Crítica (ejemplo)

NO.	METAS A CORTO PLAZO	NO INICIADA	EN PROCESO	COMPLETADA
1	Incentivar y promover el curso de Lengua de Señas al MIREX, Sociedad Civil y grupo de interés.			
2	Velar por la aplicación de los lineamientos de este manual dentro de las aulas de clases, tanto para docentes como personal administrativo en el área de Idiomas.			
3	Ver acápites y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.			
4				
5				

Nota: Crea tu propia ruta crítica (MRC) para mediano y largo plazo.

### 5.3.19 Líneas de acción de buenas prácticas inclusivas y responsabilidad social para responsable de Protocolo:

- Poner en práctica los lineamientos y pautas establecidos en este manual en cada una de las actividades del INESDYC, y en espacios donde deban aplicar aspectos protocolares del instituto.



- Ver acápites y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente, para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.
- Que cada una de las buenas prácticas a implementarse sean sostenibles en el tiempo e integradas en las políticas, planes operativos anuales, planes estratégicos, etc., con el fin de que la buena práctica se mantenga año tras año o sea renovada.
- De cada una de las líneas de acción que así lo amerite, realizar encuestas o entrevistas de satisfacción para la evaluación y seguimiento de las prácticas inclusivas y remitir a la División de Extensión, anual o trimestralmente, para retroalimentación e insumos para futuros análisis en la autoevaluación, mejora continua y propuestas de buenas prácticas en actualizaciones de este manual del INESDYC. Esto ayudará a la evaluación de proyectos del instituto, tomando en cuenta todos los grupos de interés, así como docentes, personal administrativo, estudiantes, etc. Deben, además, remitir las evidencias de acciones a las áreas de monitoreo del INESDYC que apliquen.

**A continuación, se comparte un ejemplo de Matriz-Guía para iniciar:**

**MRC – Metas Ruta Crítica (ejemplo)**

NO.	METAS A CORTO PLAZO	NO INICIADA	EN PROCESO	COMPLETADA
1	Velar y aplicar los lineamientos y pautas establecidos en este Manual en cada una de las actividades del INESDYC, y espacios donde deban aplicar aspectos protocolares del Instituto.			
2	Ver acápites y líneas de acción de “otros aspectos de responsabilidad social” contemplados en los últimos capítulos de este manual, en materia de igualdad de género y medio ambiente para impulsar acciones en el INESDYC desde su área.			
3	Gestionar que cada una de las buenas prácticas a implementarse sean sostenibles en el tiempo integradas en las políticas, planes operativos anuales, planes estratégicos quinquenales etc.			
4				
5				

**Nota:** Crea tu propia ruta crítica (MRC) para mediano y largo plazo.

## 6. CAPÍTULO VI. OTROS ASPECTOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

### 6.1 Programa de promoción de responsabilidad social del INESDYC en apoyo y transparencia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Las actividades generadas en los diversos departamentos del INESDYC en materia de inclusión y responsabilidad social, habrán de identificar aquellas que apoyan a los objetivos de desarrollo sostenible y transparentar el objetivo que dicha actividad está apoyando. Asimismo, a través de la División de Comunicaciones se ha de transparentar en las redes y vías públicas del INESDYC el objetivo de desarrollo sostenible que la actividad o programa está apoyando o colaborando.

A nivel institucional, las altas instancias velarán porque en los Planes Operativos Anuales, en la medida de las posibilidades y objetivos, se vinculen los planes operativos en el apoyo y cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que son parte de la agenda de la República Dominicana para el 2030.

#### Ejemplos para transparentar los ODS:

- Publicaciones con contenidos de responsabilidad social en temas de inclusión, igualdad de género, medio ambiente, etc., en las redes sociales.
- Compartir videos de testimonios de egresados con discapacidad, o de su experiencia en el INESDYC, y lo que han logrado posteriormente.
- Publicación de actividades realizadas por el INESDYC con las referencias de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y en cada publicación, si es mediante la plataforma de Instagram, usar *hashtags* de acuerdo con el objetivo que se apoya; por ejemplo, #ods4 si es para Educación de Calidad que aborda la inclusión, #ods10 sobre Reducción de Desigualdades, #ods12 sobre Consumo Responsable, #ods13 sobre Acción por el Clima, etc., y luego agregar #Agenda2030. También se puede en las publicaciones etiquetar a organismos nacionales e internacionales relacionados con el tema, a fin de que puedan ver y conectarse a las redes del INESDYC junto con estos grupos de interés, y que desde la República Dominicana se vean reflejadas las gestiones realizadas en apoyo a las ODS. Asimismo, dependiendo de la herramienta utilizada, LinkedIn, portal institucional, etc., citar en la noticia el objetivo de desarrollo sostenible apoyado, el cual cada área deberá notificar a la División de Comunicaciones, según su actividad o programa realizado.
- En los Planes Operativos Anuales debe quedar registrado, al lado de cada actividad o producto, si apoyan a alguno de los 17 objetivos de desarrollo sostenible. El área de Planificación o monitoreo del POA institucional debe velar por la integración de esta parte en las entregas por áreas.

- En las memorias anuales por departamentos del INESDYC, en los reportes deberán reflejarse los objetivos de desarrollo sostenibles que fueron apoyados a través de las gestiones realizadas en cada área y que en la memoria anual general del INESDYC, haya un capítulo con el resumen de actividades que apoyaron a estos objetivos.

## 6.2 Responsabilidad social en igualdad de género y medio ambiente

La Norma ISO-26000 de Responsabilidad Social define el concepto de *iniciativa de responsabilidad social* como todo programa (o actividad) dedicado principalmente a cumplir un objetivo relacionado con la responsabilidad social; y define la *responsabilidad social* en estos términos: “es aquella responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente”.

Asimismo, expresa que una de las características esenciales de la responsabilidad social es “la voluntad e intención de las instituciones de incorporar consideraciones sociales y ambientales en su toma de decisiones y de rendir cuentas por los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y medio ambiente”.

El INESDYC, con miras a contribuir con los Objetivos de desarrollo Sostenible, apoya con este manual de instrucción y buenas prácticas de inclusión, en temas de personas con discapacidad, igualdad de género, y medio ambiente.

En adición al apoyo principal de los derechos humanos hacia las personas con discapacidad en materia de responsabilidad social, desarrollado en este manual en los capítulos previos, a continuación, se presentan otros dos puntos adicionales a considerar en materia de responsabilidad social: La igualdad de género y el cuidado del medio ambiente.

## 6.2.1 Igualdad de género



Ante todo, se recuerda lo establecido en la Constitución dominicana del 2015, en su artículo 39 sobre Derecho de Igualdad, que en su inciso 4 establece: “La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Se prohíbe cualquier acto que tenga como objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos fundamentales de mujeres y hombres. Se promoverán las medidas necesarias para garantizar la erradicación de las desigualdades y la discriminación de género”.

Acorde con la Norma ISO-26000 de Responsabilidad Social el INESDYC comprende y considera que “Las mujeres y las niñas constituyen la mitad de la población mundial y sin embargo frecuentemente se les niega el acceso a recursos y oportunidades en igualdad de condiciones con los hombres y los niños. Las mujeres tienen derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, sin sufrir discriminación en educación, empleo y actividades económicas y sociales, así como el derecho a decidir respecto del matrimonio y temas familiares y el derecho a tomar decisiones sobre su propia salud reproductiva. Las políticas y actividades de una organización deberían guardar el debido respeto por los derechos

de las mujeres y promover el tratamiento igualitario de hombres y mujeres en las esferas económica, social y política”.

Partiendo de los marcos legales expuestos en este manual, al inicio, en materia de igualdad, la comunidad académica y administrativa del INESDYC contemplará dichos marcos legales, así como los lineamientos acogidos en el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2019-2030 del Ministerio de la Mujer de la República Dominicana, tanto a nivel educativo como administrativo, en materia de inclusión laboral y a nivel general. A continuación, se presentan algunas líneas de acción que pueden ser implementadas para fomentar la igualdad género.

#### 6.2.1.1 Líneas de acción para la igualdad de género (buenas prácticas)

- Se recomienda a la División de Recursos Humanos del INESDYC que acoja en su Plan Operativo Anual y en sus normativas, la inclusión de los lineamientos del Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2019-2030 del Ministerio de la Mujer de la República Dominicana, en materia de igualdad de género.
- Publicaciones en las redes sociales, revistas e investigaciones del INESDYC, en materia de igualdad de género.
- Realizar sensibilizaciones, conferencias en pro de la defensa de los derechos humanos para la igualdad de género para mujeres, incluyendo mujeres con discapacidad.
- El área académica velará, en las admisiones, la equidad de género, que cumpla con la igualdad de oportunidades académicas que profesa el INESDYC.
- Que la malla curricular de las ofertas académicas del INESDYC contemplen la inclusión de los ODS, procurando el tema de igualdad de género (ODS 5).
- Realizar un plan de inclusión y promoción de igualdad de género en la División de Recursos Humanos del INESDYC, que contemple los parámetros estipulados en el autodiagnóstico de igualdad de género para empresas sostenibles del PNUD, que incluye aspectos como:
  - El instituto debe contar con políticas y compromiso social de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento central. Alinear con la misión, visión y valores del INESDYC y que dichas políticas, normas o procesos internos, aseguren un compromiso de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
  - Acciones que garanticen una cantidad equilibrada de mujeres y hombres en la dirección del instituto, incluyendo puestos directivos y máximo cargo, intermedios, etc.

- Que los altos directivos de la institución tengan formación y estén sensibilizados en conocimientos de igualdad de género. Realizar acciones que den a conocer esas políticas y principios, a todos los servidores del INESDYC.
- Tener metas de contratación contemplando el logro de igualdad de género en todos los niveles.
- Velar porque el lenguaje utilizado en las convocatorias de puestos sea inclusivo para hombres y mujeres.
- Velar porque que el acceso a las oportunidades laborales sea igual tanto para hombres como para mujeres.
- Tener capacitado en temas de igualdad de género al personal de Recursos Humanos.
- Que la política contemple la prohibición de excluir o desvincular en los procesos para reclutamiento, por temas de estado civil, edad, embarazo o posibilidad de embarazo, etnia, etc., según lo contemplado en los marcos legales citados en este manual.
- Para los planes de desarrollo y promoción interna en el INESDYC que tengan igualdad de oportunidad en el acceso tanto hombres como mujeres.
- Los procesos para dichas promociones contienen criterios de igualdad y no discriminación por el género masculino o femenino.
- Que exista un plan de capacitación coherente con la detección de necesidades previamente consultadas a hombres y mujeres con acceso igualitario.
- Que exista una promoción de puestos tanto para hombres y mujeres donde dichos puestos y funciones no son tradicionalmente de su sexo o que no se encuentren adecuadamente representados.
- Principio de igual remuneración por igual trabajo tanto para mujeres y hombres.
- Política salarial y criterios de asignación de salarios, remuneraciones y compensaciones, equitativos.

- La relación trabajo-familia para cuidado de los hijos es igualitaria tanto para hombres como de mujeres, con la misma cantidad de permisos y flexibilidades.
- Que el INESDYC consulte a los servidores públicos sobre sus necesidades familiares y personales que pueden ser compatibilizadas con el trabajo.
- La oportunidad de contar con permisos de manera equitativa entre hombres y mujeres, para poner atención a situaciones particulares, familiares, escolares o casos excepcionales.
- Que existan políticas que brinden vías para la prevención y regulación sobre acoso sexual y violencia en género, con personal asignado para atender estos casos, que den seguimiento al caso, y brinden sensibilizaciones anuales para evitar el acoso y actitudes sexistas o tratos discriminatorios en el trabajo.
- Utilización de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas, lenguaje no sexista, donde se promuevan en comunicaciones imágenes de hombres y mujeres realizando roles diversos a los tradicionales generalmente asignados a cada sexo.
- Comunicaciones a grupo de interés del instituto que muestren el compromiso de la institución por la igualdad de género.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> <https://www.empresassosteniblesrd.org/herramientas-empresariales/#diagnostico-interactivo>.

## 6.2.2 Medio ambiente



La Norma ISO-26000 de Responsabilidad Social define el medio ambiente como “el entorno natural en el cual una organización opera, incluyendo el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, los seres humanos, el espacio exterior y sus interrelaciones”. “El *entorno*, en este contexto, se extiende desde el interior de una organización hasta el sistema global”.

Acorde a la Norma ISO-14001 sobre Medio Ambiente, algunos aspectos generales a tomarse en cuenta en toda organización en temas ambientales según esta norma internacional se encuentran los siguientes:

- Las emisiones al aire.
- Los vertidos en el agua.
- Las descargas al suelo.
- El uso de materias primas y recursos naturales.
- El uso de energía.
- La energía emitida (por ejemplo, calor, radiación, vibración (ruido) y luz.
- La generación de residuos y subproductos.
- El uso del espacio.



Se hace un llamado a no solo velar por lo propio de la organización, sino también por los actores vinculados con dicha entidad. Por ejemplo, se deben tomar en cuenta aspectos ambientales que tengan relación con programas, acciones, servicios, etc., de la institución, como:

- Diseño de infraestructura y servicios.
- Obtención de materias primas y productos.
- Procesos operacionales y de almacenamiento.
- Mantenimiento de la infraestructura y activos.
- Desempeño en temas ambientales y prácticas de los proveedores externos.
- Transporte de productos y servicios.
- Gestión de residuos y reciclaje.

El INESDYC adoptará el método más idóneo de acuerdo con su infraestructura y aspectos ambientales significativos.

#### **6.2.1.1 INESDYC verde (buenas prácticas)**

Para crear un INESDYC verde, este manual tiene a bien citar ciertas recomendaciones a nivel general para servir de guía e impulsar las acciones encaminadas al logro de dicho objetivo, en apoyo a la responsabilidad social que tiene toda organización de cuidar y preservar nuestro mundo.

A continuación, se citan algunas buenas prácticas y recomendaciones para el INESDYC:

- a. Optar por la certificación ISO 140001 sobre Sistema de Gestión Ambiental en la institución.
- b. En una de las asignaturas de los programas académicos del INESDYC, en temas de medio ambiente, o como actividad de la División de Extensión, trabajar con estudiantes, docentes y personal del INESDYC en proyectos de apoyo para la obtención de la certificación internacional Bandera Azul, o proyectos relativos a temas de las playas de la República Dominicana, en apoyo al Instituto de Derecho Ambiental de la República Dominicana (IDARD), así como contemplar otras agencias. Por ejemplo, realizar actividad en el mes de septiembre, donde se encuentra el Día Internacional de Limpieza de Playas, con el IDARD.<sup>53</sup>

<sup>53</sup> <https://idard.org.do/noticias/dia-internacional-de-limpieza-de-playas-costas-y-riberas-de-rios-en-republica-dominicana/>.

- c. Contar con un sistema de gestión ambiental integral (transporte, infraestructura, accesibilidad, riesgo, agua, energía, compras, alimentación, desechos).
- d. Que la malla curricular de las ofertas académicas del INESDYC contemplen la inclusión de los ODS, procurando el tema de medio ambiente, como apoyo en especial al ODS 13 de Acción por el Clima y relativos.
- e. Crear política de compras que sea socialmente responsables, que vigilen el cuidado ambiental en la cadena de proveedores.
- f. Desarrollar procesos de captación de toda la comunidad universitaria en temas ambientales.
- g. Promover el voluntariado ambiental en el campus del INESDYC y fuera de este.

Además, acorde a buenas prácticas de la Universidad San Jorge, de España, para un campus verde se mencionan varios aspectos a continuación:<sup>54</sup>

#### **AHORRO DE ENERGÍA:**

##### **Iluminación:**

- Usar luz natural en la medida de lo posible.
- Utilizar interruptores graduales de luz.
- Si eres el último en salir de un salón u oficina, apaga la luz.

##### **Equipos electrónicos:**

- Tratar de apagar la pantalla en breves pausas. El salvapantalla no ahorra energía. Apagar el monitor de pantalla cuando no está en uso puede reducir el consumo en un tercio.
- Apagar la computadora cuando los descansos duren más de una hora.
- Apagar la computadora de la oficina o salón de clases cuando no se esté utilizando, en especial en hora de almuerzo o al final de la jornada o clase.
- Reducir el brillo y contraste de la pantalla reduce el consumo de la computadora y los ojos se sienten menos cansados.
- Desenchufe los cargadores de batería cuando no estén en uso.
- No dejar los equipos electrónicos en modo de espera (*standby mode*). Ellos continúan consumiendo energía.
- Apagar el proyector de video al terminarse la clase o conferencia: no solo reduce consumo energético, también prolonga la vida útil de la bombilla.

<sup>54</sup> [https://www.usj.es/sites/default/files/archivos/guia\\_buenas\\_practicas\\_ingles\\_web.pdf](https://www.usj.es/sites/default/files/archivos/guia_buenas_practicas_ingles_web.pdf).

**Aire Acondicionado:**

- Apáguelos en espacios no utilizados para evitar mantenimientos innecesarios.
- Mantener las puertas y ventanas cerradas en salones u oficinas donde está encendido el aire acondicionado.

**Otros:**

- Utilice las escaleras en lugar del ascensor para viajes cortos o para bajar. No pulse el botón del ascensor si no lo va a utilizar. Espera y comparte el ascensor, con otros usuarios siempre cuando sea posible.

**CONSUMO DE PAPEL:**

- Recicle el papel usado con un lado impreso, o borradores fotocopiados, para uso interno del instituto o hacer libretillas de notas con ellos.
- Escribir, imprimir y fotocopiar documentos usando ambos lados de la hoja.
- Evite hacer copias innecesarias. Antes de imprimir debe preguntarse: ¿Realmente necesito imprimir esto? ¿Cuántas copias necesito y para qué exactamente? ¿Puedo sustituir algunas de las copias por un correo electrónico? ¿Es necesario imprimir todo el documento o solo una parte del documento?
- Al estructurar un documento, siempre que sea posible, reducir el tamaño de las letras, disminuir los espacios entre los párrafos y los márgenes. Evitar espacios en blanco en la hoja.
- Antes de imprimir, asegurarse de verificar todos los posibles errores y realizar cualquier mejora en el documento, así mismo utilizar el modo de vista previa, el corrector ortográfico, observar los bordes y márgenes, división de párrafos, numeración de página correcta, reducción del tamaño de fuente, etc.
- Utilice su correo electrónico preferiblemente para comunicarse con otros, en lugar de notas, post-it o documentos en murales de anuncios.
- Si es posible imprima utilizando 2 caras por hoja.
- Evite imprimir documentos innecesarios o con mucho espacio en blanco (por ejemplo: presentaciones de Power Point).
- Aprender a utilizar las opciones de las impresoras. Por ejemplo, si utiliza la opción Document Server, el documento se imprimirá cuando llegue a la fotocopidora y presione ok. Al hacer esto usted no se olvidará de los documentos en la fotocopidora.
- Separar papel correctamente: nuevo, papel reutilizable (borradores usados por una cara, etc.) y papel reciclable.
- Digitalizar las comunicaciones de manera interna, ya sea vía correo u otra forma institucional digital, en lugar de imprimir, para convocatorias, reuniones, invitaciones, etc.

**CONSUMO DE AGUA:**

- Abrir la llave solo el tiempo necesario para optimizar el consumo del agua.
- Cerrar correctamente la llave de agua después de utilizarla.
- Si observa una fuga, informe lo antes posible.
- No use el inodoro como papelera.

*“El agua es un recurso limitado. Usarla sabiamente es responsabilidad de todos”*

**GESTIÓN DE RESIDUOS:**

- Los residuos generados en el INESDYC se consideran principalmente residuos no peligrosos.
- Residuos urbanos o similares son el papel, cartón, plástico, envases y residuos orgánicos.
- Residuos peligrosos son los derivados de áreas de cómputos y actividades de mantenimiento (productos químicos, sanitarios), equipos electrónicos, etc.
- Es importante que el personal del instituto separe correctamente los residuos para hacer más fácil su gestión posterior. Cada tipo de residuo debe desecharse en su respectivo contenedor.

**Residuos: ¿Dónde se deben poner? ¿Qué hacer?**

- Instalar puntos de reciclaje en las áreas de cafetería o comedor, o que así ameriten.
- Los residuos peligrosos en las actividades del instituto (agentes químicos, productos de áreas de cómputos, baterías, ordenadores, productos de limpieza, etc.) se gestionarán de acuerdo con las normativas vigentes, si no existieran han de ser creadas.
- Las computadoras inutilizables y los periféricos informativos se manejan junto con los materiales peligrosos.
- Los residuos deben ser gestionados de acuerdo con la legislación vigente y los procedimientos establecidos por la institución, siguiendo su plan integrado de gestión en calidad y medio ambiente.
- Optar por la donación de computadoras en desuso que están en condiciones de funcionar a las escuelas o instituciones públicas.

- Para el personal interno de la institución, eliminar los vasos desechables de plástico o papel en los bebederos de agua, y sustituirlos por termos personalizados para cada personal, reutilizables, y sean estos los utilizados de manera diaria.
- Evitar o cambiar las botellitas de agua de plástico por otros formatos o modalidades responsables, en las actividades del INESDYC.

#### **REDUCIR LAS EMISIONES AL AIRE:**

- Verificar las fuentes de emisiones a la atmósfera del INESDYC, como las provenientes de los aires acondicionados, transportes, plantas eléctricas.
- Ya sea a pie, en bicicleta o utilizando el transporte ofrecido por la institución, utilizar siempre estas formas en la medida que se pueda. El INESDYC cuenta para sus servidores con el transporte institucional de la Cancillería del MIREX.
- Considerar la idea de compartir el vehículo para llegar juntos al instituto.
- Si vas a elegir un carro, es importante elegir un modelo adaptado a tus necesidades. Consulta la etiqueta de consumo y las emisiones de CO<sub>2</sub>. Cuida tu carro y hazle revisiones periódicas. Ahorrará combustible y emitirá menos gas a la atmósfera.
- Al conducir de manera eficiente, puede consumir un promedio de 15% menos de combustible.

**Directrices de conducción eficiente:**

- Arrancar el motor sin pisar el acelerador.
- Cuando sea posible, conduzca en modo económico y acelere y frene despacio. Respetar los límites de velocidad.
- Mantener la velocidad lo más estable posible. Evite frenadas bruscas, aceleraciones y cambios de marcha innecesarios.
- Disminuir progresivamente la velocidad con el freno y reducir marchas tan pronto como sea posible.
- Apague el motor si se detiene por más de 60 segundos.

**7. Presupuesto para inclusión de personas con discapacidad y otros aspectos de responsabilidad social**

Los proyectos para el alcance y ejecución de los lineamientos de este manual serán financiados, cuando así lo ameriten, por fondos propios de la institución, cumpliendo tanto con los procesos burocráticos internos establecidos por la Vicerrectoría Administrativa, así como con lo establecido por la Ley 340-06 sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones del Estado dominicano. Cuando se trate de proyectos de carácter interinstitucional, primará lo estipulado en el acuerdo o contrato celebrado con dicha institución.

**8. Sistematización**

La División de Extensión ha de generar una ruta para la sistematización de la aplicación de este manual, así como la sistematización de las informaciones para consolidarlas periódicamente y realizar reflexiones sobre dichos datos, para la retroalimentación y futuras acciones, según las recomendaciones de este manual. Esta labor ha de acometerse con la participación de todos los actores involucrados y no solo de un área en particular.

**9. Mecanismos de autoevaluación y seguimiento**

Cada una de las sugerencias brindadas a cada área del INESDYC, luego de ponerlas en práctica, deberán realizar de mecanismos de encuestas o evaluaciones a sus usuarios, sobre las acciones realizadas, para seguimiento y evaluación y así medir el impacto de su implementación y estudiar

los puntos a tomar en cuenta para una futura actualización, según las nuevas demandas sociales que se vayan incorporando; dichas encuestas deben remitirse a la División de Extensión, al final de cada año o trimestralmente, para el análisis en materia de inclusión de las personas con discapacidad y otros temas de responsabilidad social sobre igualdad de género, medio ambiente, etc., así como también deberá ser remitido a cualquier otra área institucional que esté asignada para el seguimiento y monitoreo de las acciones del INESDYC.

Las evaluaciones deberán basarse en los indicadores generados en el Plan de Acción y POA elaborados con las sugerencias ofrecidas por este manual.

Deberá cada área contar con acciones de inclusión de personas con discapacidad y otros aspectos de responsabilidad social con mecanismos que sean sostenibles en el tiempo, y procurar que la buena práctica se mantenga año tras año o sea renovada y mantenga los estándares de calidad del INESDYC.

Se recomienda que sean aplicadas cada dos años ( o en otro lapso dispuesto por la División de Recursos Humanos) las *Escalas de Actitudes hacia las personas con discapacidad*, de Verdugo, Arias y Jenaro, en la institución; pueden ser aplicadas a los alumnos, docentes, administrativos, trabajadores de servicios, autoridades y a la comunidad académica en general que así lo amerite, pues en la medida en que sean mejoradas las actitudes y creencias de la comunidad del INESDYC hacia las personas con discapacidad, ganara en calidad la facilitación y se diluirán las resistencias para conseguir una genuina integración e inclusión de estas personas y la aplicación de este manual. Los resultados servirán para autoevaluación y generación de propuestas de mejora al INESDYC. (Ver ANEXO 2).

Deben mantenerse siempre disponibles en el INESDYC los buzones de sugerencias donde el estudiantado y todo visitante puedan exponer sus reclamos y evaluar los servicios recibidos o su experiencia en el instituto en todos los ámbitos, dando oportunidad a que expongan temas en materia de inclusión de personas con discapacidad y otros aspectos de responsabilidad social como igualdad de género y medio ambiente, los cuales serán revisados por los supervisores de dichos buzones, quienes las remitirán a las áreas del INESDYC para su atención y seguimiento, que así lo amerite.

Se contemplará la implementación de cualquier otro mecanismo de autoevaluación y seguimiento institucional que estipule el INESDYC y su administración.

Las políticas y lineamientos de este *Manual de Inclusión de personas con discapacidad y otros ámbitos de responsabilidad social* serán revisados con una frecuencia de 4 años, o si se producen

durante ese período cambios en la normativa legal que impliquen una modificación, acogiendo el contexto institucional y nacional, o por mandato del Consejo Superior. Será responsabilidad de la División de Extensión coordinar el proceso de revisión y seguimiento y sus instrumentos para este manual, mediante el establecimiento de los objetivos de extensión y monitoreo de sus indicadores y otros que así estipule. Los resultados de la evaluación deberán ser conocidos y socializados por el Consejo Académico. Las modificaciones que se propongan serán tramitadas al Consejo Superior, a través de la Rectoría, para su aprobación final.

## **10. Consideraciones finales**

El INESDYC vela cada día por la igualdad de oportunidades, así como por su responsabilidad social hacia la comunidad y el planeta. Es por ello la creación de este manual, para trazar rutas para el cumplimiento de estos objetivos. La naturaleza ofrece beneficios y recursos a la sociedad, y es hora de devolverle un poco como agradecimiento, procurando su preservación y sostenibilidad. Los derechos humanos de hombres y mujeres, sin importar su condición social, deben respetarse. El INESDYC se compromete no solo a implementar las recomendaciones de este manual, sino también a la búsqueda de nuevos proyectos en aras del bienestar de las personas con discapacidad, y a promover temas de igualdad de género y protección del medio ambiente, así como otros factores vinculantes, como le corresponde ser a una institución socialmente responsable y sostenible.



## 11. Bibliografía y fuentes

1. Aybar, Nerilissa (24 de marzo de 2022). Entrevista a estudiante con discapacidad visual de la Maestría en Diplomacia y Servicio Consular del INESDYC sobre temas de inclusión de personas con discapacidad (Gissel E. Reyes, entrevistadora).
2. Actas del IV Congreso Internacional ATICA, Ecuador. (2012). Tecnología de apoyo a la educación superior de personas con discapacidad. Recuperado de: [http://www.esvial.org/wp-content/files/Atica2012\\_pp31-46.pdf](http://www.esvial.org/wp-content/files/Atica2012_pp31-46.pdf).
3. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (UNUIES). (s.f.). Manual para la integración de Personas con Discapacidad en las Instituciones de Educación Superior. Recuperado de: [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Manual\\_integracion\\_educacion\\_superior\\_UNUIES.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Manual_integracion_educacion_superior_UNUIES.pdf).
4. Bascones, L. (2018). "Lo que cuenta el (nuevo) Símbolo Internacional de Accesibilidad". Revista Española de Discapacidad, 6 (II): 205-212.
5. Calderón, Pedro (29 de marzo de 2022). Entrevista sobre temas de inclusión de personas con discapacidad para el INESDYC. (Gissel E. Reyes, entrevistadora).
6. CONADIS. (2014). Guía de accesibilidad física. Recuperado de: <https://conadis.gob.do/documentos/documentos/>.
7. CONADIS. (2020). Anexo "B" al Informe periódico segundo y tercero de cumplimiento a la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de República Dominicana: Inclusión y protección de la persona con discapacidad en el contexto de emergencia sanitaria. Recuperado de: COVID-19: <https://conadis.gob.do/documentos/documentos/>.
8. CONADIS. (2020). Documento Conociendo la terminología apropiada para referirse a las personas con discapacidad. Obtenido de <https://conadis.gob.do/documentos/documentos/>
9. CONADIS. (2022). Anexo "A" al informe periódico segundo y tercero de cumplimiento a la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la República Dominicana. Recuperado de: <https://conadis.gob.do/documentos/documentos/>.
10. CONADIS. (2022). Presentación de Power Point de Charla sobre "Trato Digno hacia las personas con discapacidad desde un enfoque de derechos. Santo Domingo, República Dominicana.

11. CONADIS. (s.f.). Guía de atención sanitaria adecuada a personas con discapacidad. Recuperado de: <https://conadis.gob.do/documentos/documentos/>.
12. CONADIS. (s.f.). Guía de interacción con personas con discapacidad. Recuperado de: <https://conadis.gob.do/documentos/documentos/>.
13. Consejo Nacional de Educación. (2018). Ordenanza No. 4-2018 que norma los servicios y estrategias para los estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo acorde al currículo establecido.
14. Constitución de la República Dominicana (2015).
15. Decreto No. 363-16 que establece Reglamento de Aplicación de la Ley No. 5-13 sobre Discapacidad en la República Dominicana. (2016).
16. Equipo de la División de Biblioteca. (1 de abril de 2022). Entrevista sobre temas de inclusión de personas con discapacidad para el INESDYC. (Gissel E. Reyes, entrevistadora).
17. EUni4all-Network, Co-funded by the Erasmus + Programme of the European Union. (2019). Guía de estándares para la inclusión de estudiantes con discapacidad en la universidad.
18. F. Vallaey. (2020). Manual de Responsabilidad Social Universitaria. El modelo URSULA: estrategias, herramientas, indicadores. Unión de Responsabilidad Social Universitaria Latinoamericana. Recuperado de: URSULA.
19. Freepik.com. (s.f.). La portada ha sido diseñada usando imágenes de Freepik.com. Todas las imágenes de este manual son de Freepik.com.
20. Gatón, Iván (03 de abril de 2022). Entrevista sobre temas de inclusión de personas con discapacidad para el INESDYC. (Gissel E. Reyes, entrevistadora).
21. Guzmán Estévez, Tomás E. (18 de mayo de 2022). Entrevista sobre temas de inclusión de personas con discapacidad para el INESDYC a persona adulta con discapacidad auditiva del Instituto de Ayuda al Sordo Santa Rosa.
22. Hungría, Francina (26 de octubre de 2020). Entrevista sobre temas de inclusión de personas con discapacidad para el INESDYC a estudiante con discapacidad visual de la Maestría en Diplomacia y Servicio Consular (Gissel E. Reyes, entrevistadora).
23. INESDYC. (2012). Documento fundacional del INESDYC (Estatuto Orgánico).
24. INESDYC. (2012). Reglamento de Extensión y Servicios. República Dominicana.

25. INESDYC. (2021). Documento de levantamiento interno de herramientas y orientaciones con fundaciones de personas con discapacidad, reunión INESDYC y una (1) persona con discapacidad físico-motora.
26. INESDYC. (s.f.). Plan Estratégico Institucional del INESDYC 2020-2024.
27. JAEN. (s.f.). Requisitos norma UNE 170001 de Accesibilidad Universal por la Universidad de JAEN. Obtenido de [https://www.ujaen.es/servicios/spe/sites/servicio\\_spe/files/uploads/SGAU-UJA/3-Requisitos\\_Norma\\_UNE\\_170001.pdf](https://www.ujaen.es/servicios/spe/sites/servicio_spe/files/uploads/SGAU-UJA/3-Requisitos_Norma_UNE_170001.pdf).
28. Ley 86-99 que crea la Secretaría de Estado de la Mujer (Ministerio de la Mujer).
29. Ley 139-01 de Educación Superior Ciencia y Tecnología del MESCyT. (2001). República Dominicana.
30. Ley 24-97 que introduce modificaciones al Código Penal y al Código para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (28 de enero de 1997).
31. Ley General No. 64-00 sobre Medio Ambiente y Recursos Naturales. (2000). República Dominicana.
32. Ley orgánica No. 5-13 sobre igualdad de derechos de las personas con discapacidad de la República Dominicana. (15 de 01 de 2013). Santo Domingo, República Dominicana.
33. Ley Orgánica No. 630-16 del Ministerio de Relaciones Exteriores. (2016). República Dominicana.
34. Magdalena Fresán Orozco. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. (2004). La extensión universitaria y la Universidad Pública. México.
35. Martínez, Manuel (31 de marzo de 2022). Entrevista sobre temas de inclusión de personas con discapacidad para el INESDYC. (Gissel E. Reyes, entrevistadora).
36. MESCYT. (s.f.). Plan Estratégico Institucional del MESCYT 2019-2024.
37. Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo (2012). Ley 1-12, Estrategia Nacional de Desarrollo 2030. República Dominicana.
38. Ministerio de Educación (1 de abril de 2014). Pacto Nacional para la Reforma Educativa de República Dominicana (2014-2030).
39. Ministerio de Educación. (s.f.). Orientaciones Generales para la Atención a la Diversidad. Guía para la realización de ajustes curriculares individualizados (ACI).

40. Ministerio de la Mujer (s.f.). Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género, PLANEG III 2020-2030.
41. Ministerio de Relaciones Exteriores (s.f.). Plan Estratégico Institucional del MIREX 2021-2024.
42. Ministerio de Trabajo, PNUD Y CONADIS. (2021). Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Dirigido a empresas e instituciones públicas. Recuperado de: <https://conadis.gob.do/documentos/documentos/>
43. Navarro, Jesús (31 de marzo de 2022). Entrevista sobre temas de inclusión de personas con discapacidad para el INESDYC. (Gissel E. Reyes, entrevistadora).
44. Norma Internacional ISO-14001, Sistemas de gestión ambiental. (2015).
45. Norma Internacional ISO-21001, Organizaciones Educativas – Sistemas de Gestión para organizaciones educativas – Requisitos con orientación para su uso (2018).
46. Norma ISO-26000, Guía de Responsabilidad Social (2010).
47. Norma NORDOM 779, de Accesibilidad al medio físico. Criterios y requisitos generales para un diseño universal (22 de septiembre de 2016).
48. Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación (OGTIC). (s.f.). Obtenido de <https://ogtic.gob.do/nortic-b22018/>.
49. Organización de las Naciones Unidas (2007). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.
50. Organización de las Naciones Unidas (s.f.). Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-2030. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>.
51. Organización de los Estados Americanos (1999). Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
52. Organización de los Estados Americanos (s.f.). Departamento de Inclusión Social (DIS). Obtenido de <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/>.
53. PNUD (s.f.). Autodiagnóstico de Entornos Accesibles. Recuperado de: <https://www.empresassosteniblesrd.org/herramientas-empresariales/#diagnostico-interactivo>.

54. PNUD (s.f.). Autodiagnóstico de igualdad de género. Recuperado de: <https://www.empresassosteniblesrd.org/herramientas-empresariales/#diagnostico-interactivo>.
55. Reglamento No. 142-17 de la Ley Orgánica del Ministerio de Relaciones Exteriores (s.f.). República Dominicana.
56. San Jorge University (s.f.). Good Environmental Practices. Green Campus.
57. Servicio de información sobre discapacidad de INICO, Salamanca, Madrid (s.f.). Obtenido de: [https://sid-inico.usal.es/centros\\_servicios/organizacion-mundial-de-personas-con-discapacidad-ompd-disabled-peoples-international/?msclkid=6eb9f175c71f11ec9c4598bfda06942c](https://sid-inico.usal.es/centros_servicios/organizacion-mundial-de-personas-con-discapacidad-ompd-disabled-peoples-international/?msclkid=6eb9f175c71f11ec9c4598bfda06942c).
58. Tavares, Wandris (31 de marzo de 2022). Entrevista sobre temas de inclusión de personas con discapacidad para el INESDYC. (Gissel E. Reyes, entrevistadora).
59. Taveras, Priscila (20 de mayo de 2022). Entrevista sobre temas de inclusión de personas con discapacidad para el INESDYC a persona adulta con discapacidad auditiva de INFOILES (Gissel E. Reyes, entrevistadora).
60. UNESCO (2014). Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación.
61. UNIGRAM (s.f.). Manual de Inclusión. Universidad Gran Asunción, Paraguay.
62. Universidad de Alcalá (s.f.). Módulo 5: La Gestión Académica. Unidad 1: Relaciones Externas de la Universidad. Máster Internacional en Gestión Universitaria. España.
63. Vázquez Cano, Esteban (2012). Propuesta de un inventario de recursos tecnológicos para el tratamiento del alumnado con discapacidad en el Espacio Europeo de Educación Superior. UNED.

## 12. ANEXOS

## 12.1 ANEXO 1. Referencias de entidades inclusivas para consulta y orientaciones

### REFERENCIAS DE ENTIDADES INCLUSIVAS PARA ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

PARA CONSULTAS Y ORIENTACIONES	ENTIDAD	CONTACTO
Consultas generales sobre discapacidad	Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS)	Teléfono: (809) 687-5480 / Correo electrónico: info@conadis.gob.do
Para evaluación de las instalaciones y estructuras físicas	Sistema Nacional de Evaluación de la Accesibilidad SINAC del CONADIS	Teléfonos: (809)-687-5480 / Fax: (809)-687-2655 / Correo Electrónico: indo@conadis.gob.do
Consultas generales para discapacidad visual	Patronato Nacional de Ciegos	Teléfono: (809) 508-7511 / Correo electrónico: patronatociego@claro.net.do
Para compra de dispositivos electrónicos y/o materiales	Organización Nacional de Ciegos Españoles - Fundación Once-América Latina FOAL. María del Carmen Peral Morales.	Teléfonos de consultas Madrid +34-91-4365834 / Correo electrónico: foaltec@once.es
Para impresiones en Braille	Centro Nacional de Recursos Educativos para la Discapacidad Visual Olga Estrella	Teléfonos: 809-533-9807 / 809-533-1210 / Correo electrónico: centroderecursos.olgaestrella@hotmail.com
Para operativos auditivos al personal, charlas de cuidado de la audición y temas de ayuda para las personas sordas.	Instituto de Ayuda al Sordo Santa Rosa	Teléfono: (809)-531-8653 / Correo electrónico: ayuda.alsordo@claro.net.do
Para curso de lengua de señas y colaboración en estos temas	Instituto Nacional de Formación de Intérprete de Lengua de Señas (INFOILES)	Teléfono: (809) 256-6464 / Correo electrónico: infoilesrd@gmail.com
Para orientaciones y colaboraciones, en especial para personas con discapacidad cognitiva o psicosocial	Fundación Nido para Angeles	Teléfono: (809) 475-9998 / Correo electrónico: info@nidoparaangeles.com
Colaboraciones y orientaciones generales para personas con discapacidad, en especial intelectual o psicosocial. Estimulan también a las personas a través del arte, danza, música, teatro.	Fundación "Yo también Puedo"	Teléfono: (809) 540-2010 / Correo electrónico: yotambienpuedo2011@gmail.com
Orientaciones en temas de accesibilidad física.	Consejo Internacional de Monumentos y Sitios (ICOMOS)	Teléfono: (809) 543-0165 / Correo electrónico: amaurycestari@hotmail.com / secretaria@icomos.es
Recursos bibliográficos, consultas generales temas de discapacidad, en especial la visual	Fundacion Francina	Teléfonos (809) 435-2777 - Correo electrónico Info@fundacionfrancina.org
Para colaboraciones de digitalización de capítulos o libros.	Biblioteca Nacional Pedro Henríquez Ureña	Teléfono: (829) 946-2674 ext. 2123 / Correo electrónico: jmejia@bnphu.gob.do, bibliotecanacional@bnphu.gob.do
Para convertir la página web accesible, NORTIC B2, NORTIC A2, etc.	Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación (OGTIC)	Teléfono: (809) 286-1009 / Correo electrónico: comunicacioninterna@ogtic.gob.do / www.ogtic.gob.do
Para más orientaciones sobre accesibilidad en la web y documentos.	W3c Web Accessibility	Teléfono: +1 (617) 258-9741 / Correo electrónico: jbrewer@w3.org, w3t-pr@w3.org / https://www.w3.org/WAI/about/contacting/
Para referencias de letreros inclusivos en pasillos, oficinas, aulas, baños e instalaciones generales del INSTITUTO	LETRERIA (Letreros comerciales & corporativos)	Teléfonos: (809) 793-1893 - (829) 810-1527 / Correo electrónico: servicios@letreria.com/ www.letreria.com

12.2 ANEXO 2. Escala de actitudes hacia las personas con discapacidad (Autores: Verdugo, Jenaro y Arias, 1995).



Cód. Ident.:

Fecha:

Edad:  < 20  
 21-30  
 31-40  
 41-50  
 51-60  
 > 60

Estudios:  Primarios  
 Bachillerato  
 Univers. Medio  
 Univers. Superior

Sexo:  Mujer  
 Hombre

Profesión:  
 \_\_\_\_\_

¿Tiene algún tipo de contacto con personas con discapacidad?

No       Si

En caso afirmativo, señale por favor

(a) Razón del contacto (puede señalar más de una):

Familiar  
 Laboral  
 Asistencial  
 Ocio/Amistad  
 Otras razones

(b) Frecuencia del contacto:

Casi permanente  
 Habitual  
 Frecuente  
 Esporádica

(c) Tipo de discapacidad:

Física  
 Auditiva  
 Visual  
 Retraso Mental (terminología actual: "intelectual o cognitiva")  
 Múltiple



**Instrucciones:**

En la encuesta que presentamos a continuación se utiliza el término de Personas con Discapacidad para referirnos de manera general a todas aquellas personas que presentan alguna deficiencia, discapacidad o minusvalía. Las discapacidades más comunes son: las deficiencias *físicas*, las deficiencias *auditivas*, las deficiencias *visuales*, el *retraso mental* (*terminología actual: discapacidad intelectual o cognitiva*), y la *mezcla* en la misma persona de alguna de esas deficiencias. Quedan excluidas aquellas personas cuya discapacidad es producto de su elevada edad (los ancianos). Su tarea consiste en *opinar si está de acuerdo o no con cada una de las frases* que se le van a presentar, teniendo en cuenta que:

- (a) No existen respuestas buenas o malas; cada opción indica simplemente una diferente forma de pensar.
- (b) Procure contestar a todas las frases, incluso a aquellas que no se ajusten a sus circunstancias concretas.
- (c) En caso de duda entre varias opciones, señale aquella que se acerque más a su forma de pensar.
- (d) Lea con atención cada frase, pero no se detenga demasiado en señalar su respuesta.
- (e) Conteste con sinceridad. El cuestionario es totalmente confidencial y anónimo.

Los *significados* de las opciones son los siguientes:

MA Estoy Muy de Acuerdo.

MD Estoy Muy en Desacuerdo.

BA Estoy Bastante de Acuerdo.

BD Estoy Bastante en Desacuerdo.

PA Estoy Parcialmente de Acuerdo.

PD Estoy Parcialmente en Desacuerdo.

**Señale con una cruz la opción elegida.**

¡GRACIAS POR SU COLABORACION!

A PD 1

1. Las personas con discapacidad con frecuencia son menos inteligentes que las demás personas.	MA BA PA PD BD TD
2. Un trabajo sencillo y repetitivo es el más apropiado para las personas con discapacidad.	MA BA PA PD BD TD
3. Permitiría que mi hijo aceptase la invitación a un cumpleaños que le hiciera un niño con discapacidad.	MA BA PA PD BD TD
4. En el trabajo, una persona con discapacidad sólo es capaz de seguir instrucciones simples.	MA BA PA PD BD TD
5. Me disgusta estar cerca de personas que parecen diferentes, o actúan de forma diferente.	MA BA PA PD BD TD
6. Las personas con discapacidad deberían vivir con personas afectadas por el mismo problema.	MA BA PA PD BD TD
7. Las personas con discapacidad funcionan en muchos aspectos como los niños.	MA BA PA PD BD TD
8. De las personas con discapacidad no puede esperarse demasiado.	MA BA PA PD BD TD
9. Las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona.	MA BA PA PD BD TD
10. Las personas con discapacidad deberían mantenerse apartadas de la sociedad.	MA BA PA PD BD TD
11. No me importaría trabajar junto a personas con discapacidad.	MA BA PA PD BD TD
12. Las personas con discapacidad deberían poder divertirse con las demás personas.	MA BA PA PD BD TD
13. Las personas con discapacidad tienen una personalidad tan equilibrada como cualquier otra persona.	MA BA PA PD BD TD
14. Las personas con discapacidad deberían poder casarse si lo desean.	MA BA PA PD BD TD
15. Las personas con discapacidad deberían ser confinadas en instituciones especiales.	MA BA PA PD BD TD
16. Muchas personas con discapacidad pueden ser profesionales competentes.	MA BA PA PD BD TD
17. A las personas con discapacidad se les debería impedir votar.	MA BA PA PD BD TD
18. Las personas con discapacidad a menudo están de mal humor.	MA BA PA PD BD TD
19. Las personas con discapacidad confían en sí mismas tanto como las personas normales.	MA BA PA PD BD TD

20. Generalmente las personas con discapacidad son sociables.	MA BA PA PD BD TD
21. En el trabajo, las personas con discapacidad se entienden sin problemas con el resto de los trabajadores.	MA BA PA PD BD TD
22. Sería apropiado que las personas con discapacidad trabajaran y vivieran con personas normales.	MA BA PA PD BD TD
23. A las personas con discapacidad se les debería prohibir pedir créditos o préstamos.	MA BA PA PD BD TD
24. Las personas con discapacidad generalmente son suspicaces.	MA BA PA PD BD TD
25. No quiero trabajar con personas con discapacidad .	MA BA PA PD BD TD
26. En situaciones sociales, preferiría no encontrarme con personas con discapacidad.	MA BA PA PD BD TD
27. Las personas con discapacidad pueden hacer muchas cosas tan bien como cualquier otra persona.	MA BA PA PD BD TD
28. La mayoría de las personas con discapacidad están resentidas con las personas físicamente normales.	MA BA PA PD BD TD
29. La mayor parte de las personas con discapacidad son poco constantes.	MA BA PA PD BD TD
30. Las personas con discapacidad son capaces de llevar una vida social normal.	MA BA PA PD BD TD
31. Si tuviera un familiar cercano con discapacidad, evitaría comentarlo con otras personas.	MA BA PA PD BD TD
32. La mayor parte de las personas con discapacidad están satisfechas de sí mismas.	MA BA PA PD BD TD
33. La mayoría de las personas con discapacidad sienten que son tan valiosas como cualquiera.	MA BA PA PD BD TD
34. La mayoría de las personas con discapacidad prefieren trabajar con otras personas que tengan su mismo problema.	MA BA PA PD BD TD
35. Se debería prevenir que las personas con discapacidad tuvieran hijos.	MA BA PA PD BD TD
36. Las personas con discapacidad son en general tan conscientes como las personas normales.	MA BA PA PD BD TD
37. Deberían existir leyes que prohibieran casarse a las personas con discapacidad.	MA BA PA PD BD TD

**NORMAS PARA LA CORRECCIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA ESCALA****FACTOR 1: Valoración de capacidades y limitaciones**

1. Las personas con discapacidad con frecuencia son menos inteligentes que las demás personas. (-)
2. Un trabajo sencillo y repetitivo es el más apropiado para las personas con discapacidad. (-)
4. En el trabajo, una persona con discapacidad sólo es capaz de seguir instrucciones simples. (-)
7. Las personas con discapacidad funcionan en muchos aspectos como los niños. (-)
8. De las personas con discapacidad no puede esperarse demasiado. (-)
13. Las personas con discapacidad tienen una personalidad tan equilibrada como cualquier otra persona. (+)
16. Muchas personas con discapacidad pueden ser profesionales competentes. (+)
21. En el trabajo, las personas con discapacidad se entienden sin problemas con el resto de los trabajadores. (+)
29. La mayor parte de las personas con discapacidad son poco constantes. (-)
36. Las personas con discapacidad son en general tan conscientes como las personas normales. (+)

**FACTOR 2: Reconocimiento / Negación de derechos**

6. Las personas con discapacidad deberían vivir con personas afectadas por el mismo problema. (-)
9. Las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona. (+)
12. Las personas con discapacidad deberían poder divertirse con las demás personas. (+)
14. Las personas con discapacidad deberían poder casarse si lo desean. (+)
15. Las personas con discapacidad deberían ser confinadas en instituciones especiales.
17. A las personas con discapacidad se les debería impedir votar. (-)
22. Sería apropiado que las personas con discapacidad trabajaran y vivieran con personas normales. (+)
23. A las personas con discapacidad se les debería prohibir pedir créditos o préstamos. (-)
27. Las personas con discapacidad pueden hacer muchas cosas tan bien como cualquier otra persona. (+)
35. Se debería prevenir que las personas con discapacidad tuvieran hijos. (-)
37. Deberían existir leyes que prohibieran casarse a las personas con discapacidad. (-)

**FACTOR 3: Implicación Personal**

3. Permitiría que mi hijo aceptase la invitación a un cumpleaños que le hiciera un niño con discapacidad. (+)
5. Me disgusta estar cerca de personas que parecen diferentes, o actúan de forma diferente. (-)
10. Las personas con discapacidad deberían mantenerse apartadas de la sociedad. (-)
11. No me importaría trabajar junto a personas con discapacidad. (+)
25. No quiero trabajar con personas con discapacidad. (-)
26. En situaciones sociales, preferiría no encontrarme con personas con discapacidad. (-)
31. Si tuviera un familiar cercano con discapacidad, evitaría comentarlo con otras personas. (-)

**(Subescala 4: Calificación Genérica)**

- 18. Las personas con discapacidad a menudo están de mal humor. (-)
- 20. Generalmente las personas con discapacidad son sociables. (+)
- 24. Las personas con discapacidad generalmente son suspicaces. (-)
- 28. La mayoría de las personas con discapacidad están resentidas con las personas físicamente normales. (-)
- 34. La mayoría de las personas con discapacidad prefieren trabajar con otras personas que tengan su mismo problema. (-)

**Factor 5: Asunción de Roles**

- 19. Las personas con discapacidad confían en sí mismas tanto como las personas normales. (+)
- 30. Las personas con discapacidad son capaces de llevar una vida social normal. (+)
- 32. La mayor parte de las personas con discapacidad están satisfechas de sí mismas. (+)
- 33. La mayoría de las personas con discapacidad sienten que son tan valiosas como cualquiera. (+)

Items formulados positivamente: puntuar de 1 a 6.  
 Items formulados negativamente: puntuar de 6 a 1.

**Factor I, "Valoración de Limitaciones y Capacidades"** explica el 48.8% de la varianza, y su contenido se refiere esencialmente a la concepción que el respondiente tiene de las personas con discapacidad respecto a su capacidad de aprendizaje y de desempeño, y muestra las inferencias sobre aptitudes (generales y específicas) orientadas a la ejecución de tareas.

<b>Factor I:</b>	<b>Media</b>	<b>D.T.</b>						
	45.75	8.36						
<b>Percentiles</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>50</b>	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>95</b>	<b>99</b>
<b>P.Directa</b>	31	35	41	47	51	56	59	60

**Factor II, "Reconocimiento / Negación de Derechos"**, sus contenidos se refieren al reconocimiento de derechos fundamentales de la persona (por ejemplo, igualdad de oportunidades, votar, acceder a créditos, etc.) y, en particular, al derecho que tiene a la normalización y a la integración social.

<b>Factor II:</b>	<b>Media</b>	<b>D.T.</b>						
	56.69	7.35						
<b>Percentiles</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>50</b>	<b>75</b>	<b>95</b>	<b>99</b>	
<b>P.Directa</b>	44	48	53	58	63	65	66	

**Factor III, "Implicación Personal"** está formado por juicios referidos a comportamientos concretos de interacción que la persona llevaría a efecto en relación con personas con discapacidad. Una puntuación elevada en este factor indica una predisposición favorable a actuar y a mostrar una aceptación efectiva de las personas con discapacidad en situaciones personales, laborales y sociales.

<b>Factor III:</b>	<b>Media</b>	<b>D.T.</b>			
	30.52	3.93			
<b>Percentiles</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>50</b>	<b>99</b>
<b>P.Directa</b>	32	35	37	40	42

**Factor IV, "Calificación Genérica"** se compone de atribuciones globales y calificaciones genéricas que el respondiente efectúa acerca de rasgos presuntamente definitorios de la personalidad o conducta de las personas con discapacidad. Una puntuación elevada en este factor indica que la percepción de la persona se acerca a la normalidad, en tanto que una puntuación baja indicaría una incidencia por parte de la persona respondiente en etiquetajes de tono estereotipado, negativo o peyorativo.

<b>Factor IV:</b>	<b>Media</b>	<b>D.T.</b>					
	21.56	3.82					
<b>Percentiles</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>50</b>	<b>75</b>	<b>95</b>	<b>99</b>
<b>P.Directa</b>	15	17	19	22	24	27	29

**Factor V, "Asunción de Roles"**, agrupa ítems que consisten en presunciones que el respondiente efectúa acerca de la concepción que de sí mismas tienen las personas con discapacidad (por ejemplo, autoconfianza, capacidad de normalización social, satisfacción consigo mismas, autoestima elevada).

<b>Factor IV:</b>	<b>Media</b>	<b>D.T.</b>						
	16.79	3.17						
<b>Percentiles</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>50</b>	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>95</b>	<b>99</b>
<b>P.Directa</b>	12	13	15	17	19	21	22	24